



# ÓCIO HUMILHANTE:

UMA FORMA DE  
ASSÉDIO MORAL  
NAS RELAÇÕES  
DE TRABALHO

INGRID GUENES DOS SANTOS



Criação Editora

**ÓCIO HUMILHANTE: UMA FORMA  
DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Autor  
INGRID GUENES DOS SANTOS

**ISBN**  
**978-85-8413-308-6**

**EDITORA CRIAÇÃO  
CONSELHO EDITORIAL**

Ana Maria de Menezes  
Christina Bielinski Ramalho  
Fábio Alves dos Santos  
Jorge Carvalho do Nascimento  
José Afonso do Nascimento  
José Eduardo Franco  
José Rodorval Ramalho  
Justino Alves Lima  
Luiz Eduardo Oliveira  
Martin Hadsell do Nascimento  
Rita de Cácia Santos Souza

INGRID GUENES DOS SANTOS



**ÓCIO HUMILHANTE:  
UMA FORMA DE ASSÉDIO MORAL  
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**



**Criação** Editora  
Aracaju | 2022

Copyright 2022 by Ingrid Guenes dos Santos

Grafia atualizada segundo acordo ortográfico da  
Língua Portuguesa, em vigor no Brasil desde 2009.

Projeto gráfico  
Adilma Menezes

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Tuxped Serviços Editoriais (São Paulo, SP)  
Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Pedro Anizio Gomes - CRB-8 8846

S237o	Santos, Ingrid Guenes dos. Ócio Humilhante: uma forma de assédio moral nas relações de trabalho / Ingrid Guenes dos Santos. -- 1. ed. – Aracaju, SE : Criação Editora, 2022. 88 p.; E-book: 1 Kb; PDF Inclui bibliografia. ISBN 978-85-8413-308-6  1. Assédio Moral. 2. Ócio. 3. Rescisão Indireta. I. Título. II. Assunto. III. Autora.  CDD 342.6 CDU 349.2
-------	---

ÍNDICE PARA CATÁLOGO SISTEMÁTICO

1. Direito trabalhista.
2. Direito do Trabalho.

SANTOS, Ingrid Guenes dos. **Ócio Humilhante: uma forma de assédio moral nas relações de trabalho.** 1. ed. Aracaju, SE: Criação Editora, 2022. E-book (PDF). ISBN 978-85-8413-308-6.



Agradeço primeiramente a Deus pelos momentos de força na minha jornada.

Aos meus pais pelo exemplo de vida, incentivo, amor, dedicação e apoio em todas as horas que precisei e, aos meus irmãos, por todo o carinho que recebo.

À Felipe, meu amor, por ser inspiração, acolhimento e certeza nessa vida.

Obrigada especialmente ao Ilustre Desembargador e amigo Fábio André de Farias pelas brilhantes sugestões dadas e por sempre me impulsionar a pensar.



# Sumário

1 INTRODUÇÃO .....	9
2 O ASSÉDIO MORAL .....	13
2.1 Conceito .....	13
2.2 Requisitos caracterizadores e os sujeitos envolvidos.....	16
2.3 Espécies de Assédio Moral.....	24
2.4 Diferenças para outras práticas de perseguição.....	29
2.5 Posicionamento do direito e a legislação pertinente ao assédio moral no trabalho .....	32
3 A NÃO CONCESSÃO DE TRABALHO COMO JUSTIFICATIVA PARA A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO .....	37
3.1 Conceitos de empregado e empregador e os requisitos da relação empregatícia.....	37
3.2 As obrigações do empregador perante os seus empregados.....	42
3.3 As hipóteses de justa causa para a rescisão indireta do contrato de trabalho .....	46
3.4 A não oferta de trabalho como hipótese de descumprimento das obrigações contratuais do empregador .....	51

4 O ÓCIO HUMILHANTE. ....	57
4.1 A importância do trabalho na sociedade.....	57
4.2 O ócio e a humilhação.....	60
4.3 O ócio humilhante como espécie de assédio moral.....	64
4.4 O ócio humilhante como violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.....	68
4.5 Repercussão do assédio moral na vida do trabalhador .....	71
5 CONCLUSÃO.....	77
REFERÊNCIAS.....	81





## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo investigar as interpretações doutrinárias e jurisprudenciais que envolvem o assédio moral nas relações de trabalho, especificamente condutas que digam respeito às práticas do ócio humilhante. O tema foi escolhido tendo em vista a generalização das práticas assediadoras, em todas as suas modalidades, no mundo do trabalho e que têm sido levadas à Justiça do Trabalho.

Objetiva-se ainda demonstrar que a conduta do ócio humilhante, com a prática do empregador de não conceder trabalho ao empregado, causa semelhantes consequências de sofrimento e isolamento encontradas no assédio moral. A psicologia e a psiquiatria têm identificado que a relação que se instaura leva a comprometimentos à saúde física e psíquica da pessoa assediada tendo sido identificados, inclusive, a interferência no convívio familiar e social e podendo, em alguns casos, levar à depressão e ao suicídio. O resultado jurídico de tal situação que é imposta ao trabalhador é a possibilidade de este rescindir o contrato de trabalho pela via indireta.

Na sociedade contemporânea e da globalização observa-se que o assédio moral generalizou-se em diversos ambientes corporativos. A procura do lucro elevado por parte das empresas tende fazer com que essas adotem práticas de violência psíquica como forma de incentivar a produção. Ressalta-se o cunho eminentemente psíquico da violência porque a sociedade capitalista aboliu, como regra, a violência física sem abrir mão de outros meios coercitivos que incide sobre a força de trabalho. Essa prática, porém, pode desencadear uma conduta vexatória por parte dos membros da empresa, como forma de eliminar a con-

corrência, já que o sujeito ativo pretende a saída da empresa do indivíduo assediado. A conduta ilícita é extremamente preocupante, uma vez que tende a tornar o ambiente laboral desequilibrado e penoso ao trabalhador.

No primeiro capítulo trataremos do conceito de assédio moral. O assédio moral reveste-se de características próprias, tais como a intenção de desestabilizar emocionalmente o sujeito perseguido, bem como, o prolongamento do ato por determinado tempo, com a individualização do sujeito passivo. Possui, ademais, diversas espécies que determinam se o assédio foi praticado em linha horizontal, vertical ou, ainda, por um conjunto de pessoas, havendo em cada uma delas formas de agir que identificam o comportamento de assédio como integrante das suas classificações.

Há que se observar, porém, que algumas práticas não podem ser confundidas com o assédio moral, à exemplo do assédio sexual, *bullyng*, o estresse, o conflito, a gestão por injúria, as agressões pontuais, a más condições de trabalho e as imposições profissionais. São condutas que, apesar às vezes passar a ideia de humilhação, não se configuram como assédio moral laboral, seja por não envolverem os mesmos sujeitos ou, simplesmente, por não possuírem os requisitos caracterizadores deste.

Das práticas elencadas para demonstrar a conduta do assédio moral, a que será enfatizada no presente trabalho é a do isolamento do empregado, por meio da não oferta de trabalho. São as hipóteses em que resta demonstrada a finalidade desestimular, desacreditar, deprimir, isolar e fragilizar a autoestima do empregado, por meio de condutas de perseguição repetitivas, deixando-o sem nenhuma atividade para segregá-lo dos demais membros da equipe.

No segundo capítulo desenvolveremos o tema da rescisão indireta, ou seja, aqueles ilícitos praticados pelo empregador e que podem ser alegados pelo empregado como justa causa para a rescisão do contrato. A não oferta de trabalho representa um descumprimento das obrigações contratuais do empregador, uma vez que este ao contratar um empregado assume o compromisso de lhe dirigir a prestação dos serviços,

tal como elenca o artigo 2º da CLT. A partir do momento que o tomador dos serviços deixa de ofertar trabalho, estará desvirtuando os termos do contrato, o que permite ao empregado pleitear pela rescisão indireta do contrato de trabalho, percebendo todas as verbas trabalhistas que lhe são inerentes.

No terceiro cuidaremos da hipótese do ócio humilhante como situação específica e contemporânea que pode implicar na justa causa do empregador para a extinção do contrato de trabalho. Além de ensejar uma rescisão contratual, o assédio moral poderá acarretar na situação de ócio humilhante, que tem como única conotação a intenção de humilhar o empregado. O ócio em si, não é uma conduta danosa, mas a partir do momento que essa não concessão de trabalho se faz apenas para agredir psicologicamente o empregado, restará demonstrada a prática do assédio moral. Ou seja, a hipótese do seu empregador deixar de conceder trabalho para que o trabalhador seja desestabilizado emocional, física e psiquicamente. Nesse caso, poderá ser perseguida uma indenização por dano moral ao obreiro.

O assédio moral representa uma ofensa à dignidade da pessoa humana e o valor social, porquanto ao serem incluídos na Constituição Federal, o legislador constituinte elevou o patamar desses direitos a fundamentos da república, os quais devem ser observados em toda e qualquer relação, sobretudo a laboral. Assim, qualquer conduta que seja praticada na intenção de desconstituir tais direitos do cidadão, como é o caso do assédio moral, estará violando o próprio teor do texto constitucional.





## 2 O ASSÉDIO MORAL

### 2.1 Conceito

Diversos fatores que compõem a sociedade atual fizeram emergir o problema do assédio moral. Dentre eles podemos elencar a globalização econômica predatória e o modelo atual de organização do trabalho, uma vez que os empregadores almejam o lucro rápido e satisfatório e, para isso, fazem uma maior cobrança dos seus funcionários. Esse contexto estimula a competição acirrada, o que pode levar a uma opressão por meio do medo e ameaças. É uma mazela constituída na sociedade contemporânea, porém, de amplitude global, podendo se manifestar de forma diversa em cada local (RAMOS; GALIA, 2013, p. 41).

Nesse sentido, esclarece Sérgio Pinto Martins (2013, p. 33):

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade e a ser cobrado por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral.

A palavra assédio pode ser definida como a atitude de “*importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna*”. É, portanto, a busca incessante do assediador em abalar moralmente o assediado, por meio de condutas que apenas se concretizam pela insistência. Já a moral, seria o conjunto de regras, condutas ou hábitos de um grupo ou sociedade. Nesse diapasão, o assédio moral é composto em um ato, pois somente é possível verificar a conduta ilícita do agente no plano fático e não em abstrato. Em resumo, pontua Martins(2013, p.17):

O assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade, e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Para Hirigoyen (2006, p. 65) considera-se assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta que se manifeste por intermédio de palavras, atos, gestos ou escritos de caráter abusivo, que possam causar para um dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica, induzindo para o término da relação laboral ou degradação do ambiente de trabalho.

No mesmo sentido, ao conceituar assédio moral, Sônia Mascaro Nascimento (2004, p. 922) assim afirmou:

Assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade, ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções.

Trata-se, portanto, de uma forma de terror psicológico que é praticado no ambiente de trabalho por um ou mais indivíduos. O assediado, por sua vez, tende a se reprimir, facilitando a ação do agente que com as suas práticas termina repercutindo de forma negativa nas relações laborais, uma vez que afeta diretamente o processo produtivo da vítima. Nas palavras de Luís Leandro Gomes Ramos e Rodrigo WasemGalia (2013, p. 42), do ponto de vista do assediado, o assédio moral:

É deveras degradante ao ambiente de trabalho, posto que, com os comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos direcionados à vítima, além de desestabilizá-la, gera-lhe um desgaste emocional, culminando com sérios prejuízos à saúde mental e física, inclusive marginalizando-a, progressivamente, do processo produtivo e da organização do trabalho. Torna-se, assim, extremamente penoso ao trabalhador, braçal ou intelectual, a continuidade da relação laboral.

Margarida Barreto (2004, p. 38) entende por assédio moral laboral, a submissão dos trabalhadores a cenas de caráter humilhante e vexatório, de forma prolongada durante a jornada de trabalho e no cumprimento das funções que lhe são inerentes, ocorrendo de forma mais comum nas relações hierárquicas autoritárias e sem simetria, que se fazem presentes por atitudes negativas, desumanas e aéticas de longa duração, levando a desestabilização do assediado com o seu ambiente de trabalho.

O assédio, portanto, termina por deflagrar uma “*guerra psicológica*” entre os sujeitos do ato, já que de um lado tem o assediador agindo com abuso de poder ou manipulação perversa e de outro o assediado, que, de início tenta, mascarar a perseguição levando os “*maus-tratos e desavenças na brincadeira*”, mas que depois passa a se sentir inferiorizada perante todos, já que as práticas hostis vão se prolongando no tempo de forma reiterada. Tem por objetivo tirar a vítima do seu emprego, do “*mundo do trabalho*”, fazendo uma verdadeira tortura psicológica, acarretando em danos à personalidade, dignidade e até integridade física e psíquica (RAMOS; GALIA, 2013, p. 42).

Para Márcia Novaes Guedes (2008, p. 39), o assediador agrega dois fatores na manifestação do assédio moral, quais sejam, o abuso de poder e a manipulação perversa, pontuando ainda que:

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que

a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém intervier energeticamente, evolui em uma escala destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada psicoterror.

Nesse contexto, podemos considerar que o assédio moral se constitui de forma perversa por ter o assediador consciência dos atos praticados e a capacidade de destruir a vítima, porém, sem sequer questionar a extensão que seus atos podem alcançar na seara psíquica do ofendido. É, portanto, uma violência moral intensa, que se caracteriza por atos ofensivos dolosos e que tenham por efeito provocar um dano à dignidade ou integridade moral do sujeito passivo (CASTRO, 2012, p. 140).

## 2.2 Requisitos caracterizadores e os sujeitos envolvidos

Sérgio Pinto Martins (2013, p. 19/21) pontua como elementos ensejadores do assédio moral o prejuízo, a repetição e a intenção. O primeiro requisito é controverso, pois pode ser evidenciado quando há um dano ou prejuízo propriamente dito ao empregado ou em hipótese que mesmo inexistindo o prejuízo, a vítima “*absorve os atos do assediador*”, o que por certo também caracteriza o assédio moral. A segunda característica seria a prática repetitiva daquele que assedia, ou seja, uma conduta isolada não irá configurar um assédio moral. Assim, se faz indispensável que haja o “*prolongamento do assédio moral no tempo*”, com a agravação e reiteração dos atos praticados constantemente pelo agente. Já a intenção, se refere à vontade do assediador em assim sê-lo e, dessa forma, pode um indivíduo pensar que é vítima de assédio moral, mas estando ausente a intenção daquele apontado como agente, termina por descaracterizar a conduta ilícita.

No entendimento de Luís Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia (2013, p.43), para restar caracterizado o assédio moral, se faz necessário que haja a efetiva violação da dignidade do trabalhador, por



ser uma conduta contrária a moral e ao próprio sistema jurídico. Carlos Alberto Bittar (1989, p. 29) assevera, ainda, que o assédio moral atinge diretamente os direitos de personalidade das vítimas e as qualidades que as caracterizam, sendo essa a forma pela qual são projetadas na sociedade e, por essa razão, merece ter uma maior amplitude no âmbito do judiciário, com a regulação por uma legislação própria.

O doutrinador Mauro Schiavi (2008) complementa o tema esclarecendo que:

O assédio moral atinge a chamada honra subjetiva da vítima, pois ela mesma diante do processo desencadeado pelo assédio, acaba se auto-destruindo, perdendo seu próprio sentimento de auto-estima, de dignidade, bem como sua capacidade física e intelectual.

Para Sônia Mascaro (2004, p. 926), porém, o requisito essencial consiste no abalo psíquico do assediado, conforme se extrai das seguintes afirmações:

Para concluir este ponto, reitero que: a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para a configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.

Já Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 41) propõe como elementos caracterizadores a presença dos sujeitos ativo e passivo, a conduta que viola os direitos de personalidade do assediado, a reiteração e sistematização, além da consciência do agente quando da prática do ato.

Dentro das empresas, o assédio moral se reveste de certas características, sendo a principal delas é a *“exploração do medo dos trabalhadores*

*diante do desemprego*”, se valendo para tanto de críticas desnecessárias e ameaças persistentes. Além disso, há também a recusa do agente em aceitar a diversidade do outro e o estímulo à rivalidade que há dentro do ambiente corporativo, que pode ocasionar até em um pedido de demissão e redução de custos com verbas rescisórias. Ressaltam Ramos e Galia(2013, p. 50)que o assédio moral pode ser vislumbrado das seguintes formas:

Ignorar a existência do ofendido; determinar a execução de tarefas que estão em desacordo com a função exercida, como, por exemplo, servir cafezinho ou limpar banheiro; rigor excessivo por parte dos superiores; inatividade forçada, sendo-lhe negada atribuição de qualquer tarefa, exposição ao ridículo; desqualificar a função exercida; atribuir tarefas acima de sua capacidade; dar instruções confusas; estabelecer horário injustificável ou que sabe não poder ser cumprido pelo trabalhador; boicote no fornecimento de material para o trabalho.

A conduta ilícita se expressa, principalmente, por meio da prática do isolamento no ambiente do trabalho, do rigor excessivo para o cumprimento de metas extraordinárias e comentários negativamente pretensiosos, que atingem a intimidade da vítima e terminam por des-criminalizá-la. Cumpre ressaltar, que o *psicoterror* se caracteriza quando há a repetição do ato ao longo do tempo, inexistindo um consenso exato de quantos dias ou meses seria considerado suficiente para a configuração da prática. Esta, porém, sempre é verificada por atitudes de *“desrespeito, desprezo e humilhações direcionadas ao(s) subordinado(s) e/ou ao superior hierárquico”*(RAMOS; GALIA, 2013, p. 44).

Ressalte-se que, para a caracterização do assédio moral, o ato praticado deve estar inserido em um âmbito de ilicitude e abusividade, de forma que o assediador tenha como intuito de abalar a sua vítima, des-campado do exercício regular do seu direito como a legítima defesa ou os direitos reconhecidos, o que tornaria o ato lícito (art. 188, inciso I do Código Civil). Nesse sentido será considerado como irregular *“o ato*

*de um titular do direito que ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil)”. Tais fatores, então, vão agir como limitadores da prática do ato ilícito (MARTINS, 2013, p. 57).*

Ademais, apenas a ofensa psicológica abriga a prática do assédio moral, portanto, agressões físicas meramente não podem ser classificadas como tal. Isto é, conforme esclarece Sérgio Pinto Martins (2013, p. 59):

O assediador pretende desestabilizar a vítima, humilhá-la, excluí-la, estabelecer um procedimento vexatório, discriminá-la, constrangê-la ou fazer que peça demissão na empresa. O empregado é levado a crer que os problemas no seu setor se devem a ele, que é um fracassado. Objetiva-se minar a autoconfiança do empregado e a sua autoestima. Muitas vezes acontece que o empregado sequer consegue reagir, em razão do estado em que fica de terror.

São, portanto, requisitos caracterizadores a conduta abusiva, a ação repetida, a postura ofensiva à pessoa, a agressão psicológica e, por fim, que a finalidade da prática em excluir o indivíduo, acarretando no dano psíquico emocional. Além dessas, outras atitudes podem agir como caracterizadoras do assédio moral(idem,2013, p. 60):

Falar baixo perto da pessoa com o objetivo de mostrar que está falando dela ou a está excluindo; ironizar, difamar ou ridicularizar a pessoa; tornar público determinada situação da pessoa; constranger a pessoa e humilhá-la; inferiorizar, menosprezar, diminuir ou desprezar a pessoa; dar determinações de serviço sem sentido; controlar o tempo no banheiro; deixar a pessoa sem ter o que fazer durante o expediente; fazer a pessoa repetir muitas vezes a mesma tarefa; exigir serviços superiores à condição técnica da vítima; determinar que a vítima execute tarefas inúteis, fixar metas impossíveis de serem atingidas.

Nesse contexto, são os termos do julgado abaixo transcrito:

**ASSÉDIO MORAL – CONFIGURAÇÃO.** O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. Valor da indenização. Critério para a sua fixação. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será

de um salário – o maior recebido pelo obreiro –, por ano trabalhado, em dobro.<sup>1</sup>

Importante esclarecer, ademais, que os elementos “*premeditação*” e a presença de “*danos psíquicos*” no assediado não podem ser classificados como requisitos do assédio moral. Isto porque o agente pode iniciar a sua conduta de assédio a qualquer momento, de forma espontânea, bem como, desencadeado por qualquer circunstância, sem que tenha havido uma prévia análise da sua conduta. Já os danos psíquicos na vítima podem estar presentes ou não, a depender da forma que o assediado seja afetado pelos ataques do assediador, já que certas pessoas podem ter uma maior resistência emocional (MARTINS, 2013, p.20/21).

Quanto aos sujeitos, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, define os conceitos dos sujeitos da relação de emprego, considerando como empregador “*a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”, e empregado “*toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário*”.

Dos referidos dispositivos, é possível extrair também os sujeitos que compõe o cenário do assédio moral, isto porque, em sendo o empregador o detentor do poder de direção, organização e controle da atividade econômica, este se torna o principal sujeito ativo da conduta de assediar. Este empregador, em muitas situações, tem como dirigente maior a pessoa física que a controla. Sendo, portanto, mais provável que a figura do assediador se confunda com este (RAMOS; GALIA, 2013, p. 50/51).

Além do titular da pessoa jurídica ou o empregador pessoa física outras figuras que lhes são equiparadas, como um gerente ou preposto,

---

<sup>1</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Recurso Ordinário nº 1142.2001.006.17.00-9 – Relator: Juiz José Carlos Rizk – disponível em: Boletim do TRT-15ª Reg-setembro-2003.

também podem figurar no polo ativo do assédio moral. Nesse diapasão, as condutas destinadas a degradar, rebaixar e humilhar as vítimas do assédio moral, por meio da tortura psicológica, tanto podem partir de um superior hierárquico (assédio moral descendente), como também de algum colega de serviço (assédio moral colateral) ou de um subordinado contra o seu superior hierárquico (assédio moral ascendente), sendo esta última forma a de menor probabilidade (Idem, p. 51/52)

Diversas são as forma que o agressor encontra para agir, seja por meio do silêncio, quando se exclui a vítima de qualquer círculo de conversa, da verbalização, ao atribuir ao assediado “*apelidos, afirmações pejorativas, críticas ofensivas ou destrutivas*”, de condutas físicas, como tapas, empurrões e beliscões, do dolo, em que há o interesse de praticar o ato ou ainda, por omissão, em que nada é feito para impedir a continuidade do assédio. (MARTINS, 2013, p.31). No entanto, deve-se reiterar que na sociedade contemporânea a possibilidade de violência física no ambiente de trabalho é sempre menor, reservando-se para a violência psíquica um espaço maior de atuação.

Além dessa, outra tática de perseguição adotada pelo agressor é a do isolamento, que pode se dar através da recusa para uma comunicação direta com o agredido, é uma *comunicação perversa*, como define Hirigoyen (2006, p. 112), com a manutenção do contato apenas através de bilhetes e terceiros, sonegando do trabalhador informações importante do cotidiano da empresa, como reuniões ou novas demandas, ocasionando o ócio do empregado. Essa atitude tem o intuito de impedir que a vítima pense, compreenda ou reaja àquela situação, é uma forma a desestimular o assediado e demonstrar que o seu trabalho é desinteressante para a empresa.

Nesse sentido, resta caracterizado o isolamento (*lato sensu*) quando o assediador age da seguinte forma:

Retire da vítima a autonomia, critique seu trabalho de forma injusta ou exagerada, prive-a de acesso aos instrumentos de traba-

lho: telefones, fax, computador, ou, ainda, retire-lhe trabalho que normalmente lhe competia, dando-lhe novas tarefas permanentemente.

O sujeito ativo do assédio moral é, então, aquele que pratica a conduta abusiva, podendo estar representado na figura do chefe, do gerente, do diretor, do dono da empresa ou até mesmo de um empregado ou um grupo deles, que pretendam desestabilizar um colega ou o próprio chefe.

O assediador pode possuir as seguintes características: ter inveja da posição do assediado na empresa e seu bom relacionamento com todos os superiores hierárquicos e demais colegas; medo de perder a sua posição ou seu prestígio por acreditar que o assediado é melhor do que ele; manipular o comportamento das pessoas; constante mau-humor e um tratamento ríspido com o assediado; frustrações com a vida (MARTINS, 2013, p. 36).

Podem, ainda, ser classificados como: o crítico, por ser aquele que *“critica a tudo e a todos”*, condenando o trabalho realizado, sem propor qualquer solução; o sádico, que sente prazer com a prática do assédio, desmoralizando a vítima e sem sentir qualquer culpa pelo ato praticado; o tirano, que age através da maldade, crueldade e humilhação; o carreirista, que pretende alcançar postos mais altos na empresa, e para isso entende que deve eliminar toda a concorrência. (Idem, 2013, p. 37)

De outro lado, no polo passivo do assédio, em geral se posiciona a figura do empregado, que pode realçar em sua personalidade algumas características propícias a perseguição, como a dedicação ao trabalho, criatividade, perfeccionismo, competência, entre outros, o que pode vir a despertar a inveja e rivalidade do sujeito ativo. Ademais, por ser a parte mais frágil da relação de trabalho, essa condição acaba por facilitar a ação do assediador. Entretanto, também pode ser sujeito passivo o próprio superior hierárquico, a depender do contexto que se configura a conduta do agente (RAMOS; GALIA, 2013, p. 53)

Em síntese, expõe Ramos e Galia (2013, p. 52) que:

A vítima ou sujeito passivo do assédio moral, geralmente, é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal, e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüentemente queda na produtividade; além de danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física.

O sujeito passivo, então, na maior parte das vezes é aquele que, por suas características, é o diferente do grupo. Ou seja, uma mulher num grupo majoritário de homens, o homossexual numa comunidade homofóbica, o inteligente num espaço de baixa escolaridade ou alguém de educação formal inferior num local onde predominem pessoas de nível escolar superior.

Nesse contexto, o assédio moral pode ser deflagrado quando o sujeito passivo não concorda com alguma atitude ou ordem emanada pelo sujeito ativo, que acaba por utilizar da sua posição hierárquica ou de sua capacidade de mobilizar o restante do grupo para praticar o terror psicológico sobre a vítima. O agente passivo pode se utilizar do “*jus resistentia*” para se impor diante das condutas irregulares praticadas pelo assediador visando, assim, “*recusar o cumprimento de determinações que revelem excesso no exercício do poder de direção e comando*”, principalmente se for de encontro aos seus princípios, a sua moral e a sua dignidade enquanto trabalhador (RAMOS; GALIA, 2013, p. 53).

### 2.3 Espécies de Assédio Moral

O assédio moral se desenvolve por diversos métodos, podendo ter as mais diversas denominações e englobar variadas formas em um único conceito. Por exemplo, o *mobbing* ou assédio moral horizontal que teve início na Inglaterra em 1980 e ocorre dentro de um mesmo grupo



de colegas de trabalho, ou seja, “*em uma relação simétrica, isto é, entre os próprios colegas de trabalho, que não necessariamente estejam em uma relação hierárquica*” (Idem, 2013, p.45,46).

Resta demonstrado por práticas maldosas, com gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, entre outros, e geralmente é resultado de uma insatisfação pessoal do assediador para com o assediado, por objetivar o mesmo cargo ou uma promoção. O *mobbing* atinge o ambiente harmônico que toda empresa deve ter, diminuindo a produtividade do empregado e, por consequência, causando em prejuízo ao empregador (Idem, 2013, p. 46).

O *assédio moral horizontal* decorre de condutas realizadas entre os indivíduos de um mesmo grupo, inseridos em um mesmo contexto hierárquico, com o intuito de excluir uma pessoa do seu convívio laboral, por não aceitar a sua presença ou por querer eliminar eventual concorrência. O assediador, então “*começa a apontar problemas do assédio no trabalho, como de falta de competência, desempenho, comportamento inadequado, distorcendo informações em relação ao assediado*”. Dentro dessa classificação por hierarquia, existe ainda o *assédio moral misto*, em que ambos os conceitos acima definidos se misturam no mesmo local de trabalho, de forma que o assédio pode ser realizado por qualquer um dos sujeitos envolvidos, ou seja, tanto do superior para com o subordinado, como entre as pessoas de um mesmo grau de hierarquia (MARTINS, 2013, p. 29).

Em contraponto está o *bullying* que é evidenciado em “*relações assimétricas, nas quais existe uma hierarquia, estando presentes as figuras do superior hierárquico e do empregado encarregado*”. É, portanto, um assédio moral vertical, que pode ser descendente, isto é, de cima para baixo em uma escala hierárquica ou ascendente, em que ocorre a situação inversa, quando o chefe é agredido por um grupo de subordinados. Para Ramos e Galia, esta situação se confirma quando (2013, p. 47):

O empregador, no afã de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, acaba por estimular a competitividade

perversa entre colegas de serviço, gerando, por parte dos competidores práticas individualistas, que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e coleguismo que devem existir entre trabalhadores, cooperadores do sistema produtivo

Há, ainda, um conceito despertado por Marie-France Hirigoyen (2012, p. 81) chamado de *whistleblowing*, que se aplica aos casos em que o responsável por relatar os setores da empresa que não tem uma produtividade regular, sofrem represálias, sendo uma hipótese específica que se destina “a silenciar quem não obedece as regras do jogo”.

O *assédio moral vertical descendente* é o assédio realizado pelo chefe para com os seus subordinados, sempre na verticalidade. Porém pode ocorrer o chamado *assédio moral vertical ascendente*, no qual se altera a ordem hierárquica da prática e os subordinados é quem perseguem e isolam um superior, por discordarem da sua forma de gestão. Nesse caso, o grupo assediador deixa de cumprir as ordens emanadas e tratam o chefe com inimizade e hostilidade com o objetivo de desestabilizá-lo, sendo esta a característica que define o ato como assédio (MARTINS, 2013, p. 28).

Com relação ao *assédio moral individual* e o *coletivo*, o primeiro é realizado contra pessoa determinada, enquanto que o segundo se difunde em duas vertentes: *ativo*, praticado por um grupo contra uma pessoa (*mobbing*); e *passivo*, em que um único indivíduo assedia diversas vítimas. Em outra vertente, há o *assédio moral institucional, organizacional ou corporativo*, no qual a própria empresa determina aos seus empregados o cumprimento de certas ordens que afrontam a dignidade, moral e honra dos trabalhadores, à exemplo de revistas íntimas, proibição do uso de banheiros etc.(MARTINS, 2013, p.29).

A doutrina e jurisprudência, porém, não são pacíficas quanto à inclusão do *assédio moral organizacional* ou “*straining*” como uma das espécies de assédio. É que uma das principais características para a configuração da conduta ilícita é justamente o isolamento da vítima e o

direcionamento dos atos vexatórios apenas contra aquela pessoa determinada ou, no máximo, um pequeno grupo. Portanto, quando a prática do assédio se volta a toda uma comunidade, estaria se ultrapassando a própria questão conceitual do instituto.

Dessa forma, se as vítimas do terror psicológico são toda uma generalidade de trabalhadores, inseridos no âmbito de um único local de trabalho, deve-se falar em *straining* que pode até ensejar uma indenização por dano moral, mas não ser reconhecido como assédio (GUEDES, 2010, p. 165/173).

Para Márcia Novaes Guedes(2010, p. 170), o *straining* no âmbito laboral se traduz como:

Uma situação de estresse forçado, na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes. Nessa espécie de psicoterror, parte-se do pressuposto de que os vestígios da memória [da era dos direitos] já foram apagados, e o ambiente de trabalho é um campo aberto, onde tudo é possível. No *straining* o nível da pressão vai aumentando à medida que os trabalhadores, sem se darem conta, vão “colaborando”.

O psicoterror é conceituado pela autora em duas vertentes, a do assédio moral e a do *straining*. Enquanto no primeiro há uma violência descabida, com a única intenção de afetar o estado psíquico da vítima, levando-a ao isolamento no local de trabalho, o *straining* é destinado a diversos alvos, que não são específicos, mas são determináveis, sendo afetados pela “*pressão para produção intensiva e obtenção de resultados absurdos; sendo que o fracasso diante dos objetivos gera um castigo individualizado aos agredidos. Lá a violência é silenciosa; aqui a violência acontece aos olhos de todos*” (AZEREDO, 2011, p. 106).

Em que pese serem figuras distintas, ambas se confundem pela crueldade, uma vez que se desenvolvem como “*uma forma particular-*

*mente perversa de discriminação, na qual predomina a ausência de reconhecimento do trabalho do outro”* (GUEDES, 2010, p. 172).

Nesse sentido, é o teor do seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. STRAINING. PRÁTICA CONSISTENTE NO INCENTIVO AOS EMPREGADOS DE ELEVAREM SUA PRODUTIVIDADE, POR MEIO DE MÉTODOS CONDENÁVEIS, COMO AMEAÇAS DE HUMILHAÇÕES E RIDICULARIZAÇÕES. DEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. REDUÇÃO DO QUANTUM FIXADO PELA INSTÂNCIA A QUO. A gestão por estresse, também conhecida como assédio moral organizacional ou straining consiste em uma “técnica gerencial” por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade em razão de ameaças que vão desde a humilhação e ridicularização em público até a demissão, sendo consideravelmente mais grave que o assédio moral interpessoal (tradicional) por se tratar de uma prática institucionalizada pela empresa, no sentido de incrementar seus lucros às custas da dignidade humana dos trabalhadores. Caracterizada tal situação, é devida indenização pelo dano moral coletivo causado, que deve ser suficiente, sobretudo, para punir a conduta (função punitiva) e para desincentivar os infratores (função pedagógica específica) e a sociedade (função pedagógica genérica) a incorrerem em tal prática, mas também para proporcionar, na medida do possível, a reparação dos bens lesados, como preceitua o art. 13 da Lei 7.347/85. Assim, tendo em vista a amplitude das lesões e suas repercussões, razoável a redução do quantum indenizatório para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Recurso ordinário do Sr. Alessandro Martins não admitido, por deserto. Recurso ordinário da Euromar conhecido e, no mérito, parcialmente provido. <sup>2</sup>

<sup>2</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário nº 772200801616005, 00772-2008-016-016-00-5, Relator: José Evandro de Souza. Primeira Turma. Data de Julgamento: 13/04/2011, Data de Publicação: 26/04/2011.

O *assédio moral econômico* ou como denomina Hirigoyen “*estratégico*” é aquele que tem a intenção de manipular o empregado para que ele peça demissão e, dessa forma, a empresa não arque com os custos de uma despedida sem justa causa. Já o *assédio moral repressão* é praticado com atos de violência e direcionado aos empregados que se destacam como representantes da categoria, como os dirigentes sindicais, além daqueles empregados que eram diferenciados na empresa e deixaram de sê-lo (MARTINS, 2013, p. 30).

Outro tipo de assédio que merece destaque é o *perverso*, que ao contrário dos demais, visa à permanência da vítima no convívio do assediador para que este prolongue a sua conduta ilegal. Por sua vez, o assédio *delegação*, ocorre quando um agente assedia a vítima por ordens de outrem, em geral o seu superior hierárquico. Por fim, se destaca o *assédio moral discriminatório*, que é aquele praticado em razão da discordância entre “*sexo, idade, estado civil, cor, religião*” ou desencadeado por qualquer outra característica pessoal da vítima que faça o assediador agir (Idem, 2013, p. 30).

## 2.4 Diferenças para outras práticas de perseguição

O assédio é gênero, do qual derivam o assédio moral e sexual. O primeiro, porém, “*tem normalmente por objetivo destruir a vítima*”, uma vez que ao iniciar as suas práticas, o agente tem como intenção a exclusão do assediado do seu convívio laboral, por meio de pressões psicológicas insistentes sobre a vítima. O assédio moral, então, tem como objetivo (MARTINS, 2013, p. 22/23):

Ofender, humilhar, denegrir, degradar, isolar a vítima, violar a dignidade ou a integridade moral do trabalhador enquanto pessoa humana, ferindo um direito fundamental, um bem jurídico fundamental.

No assédio sexual, por outro lado, o agente visa tão somente obter benefícios de ordem sexual, sendo inclusive tipificado como crime con-

tra a liberdade sexual positivado no art. 216-A do Código Penal “*constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função*” (Idem, 2013, p.22)

A doutrinadora Hirigoyen (2012, p. 20) pontua outras condutas que se diferem do assédio moral como, por exemplo, o estresse, o conflito, a gestão por injúria, as agressões pontuais, a más condições de trabalho e as imposições profissionais. Para a autora, o primeiro item apenas se configura como uma fase introdutória ao assédio moral e que pode vir a se intensificar e evoluir para a fase do assédio, mencionando que “*o estresse se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só*”. Sérgio Pinto Martins (2013, p.24), porém, elenca o estresse como uma consequência da rotina laboral, *in verbis*:

O estresse no trabalho pode ser decorrente de muito trabalho, de trabalho em jornada excessiva, mas não do fato do empregado estar sendo assediado. O estresse no trabalho pode ocorrer indistintamente por várias pessoas.

Com relação ao conflito, Hirigoyen(2012, p. 25) entende que se difere do assédio por haver uma igualdade teórica entre as partes presente, ou seja, há uma “*escalada simétrica*”, na qual ambos os sujeitos podem defender se ponto de vista e se posicionar firmemente perante o outro, buscando sobrepor as suas opiniões. Ocorre que, da mesma forma que o estresse, a doutrinadora entende que os conflitos, quando agravados podem se estender para um assédio moral, conforme se extrai do seguinte trecho:

Enquanto o conflito não estiver solucionado, ele tende a se ampliar por meio da procura de novos aliados. Pode-se fazê-lo terminar espontaneamente ou à custa de arbitragens ou medições – sempre melhor do que deixar a situação se deteriorar. Os conflitos eu demoram a terminar se fortalecem e se estendem de modo velado. Neste caso, há o risco de passaram para procedimentos de assédio moral.

Quanto à gestão por injúria, esta se distancia do assédio moral no sentido de que os procedimentos do assédio ocorrem de forma velada, dirigida apenas ao assediado, enquanto que a má gestão, praticada por administradores despreparados, ocorre de forma aberta e exposta a todos, submetendo todos os empregados a uma pressão exagerada, utilizando-se de violência psicológica, com injúrias e insultos. No mesmo sentido, as agressões pontuais não podem ser classificadas como assédio moral, já que para a ocorrência deste, se faz necessária a repetição do ato. Ressalta, ainda, que as agressões pontuais podem advir de mero impulso, enquanto que no assédio há uma conduta previamente planejada (HIRIGOYEN, 2012, p. 28/31).

Outro fator que não pode ser confundido com o assédio moral, ainda conforme Marie-France Hirigoyen (2012, p. 33) é a má condição de trabalho, sendo necessário ressaltar aqui a intencionalidade do ato, pois quando um único funcionário é submetido a tais condições de forma proposital, se torna possível configurar-se a conduta de assédio. Por fim, pontua as imposições profissionais, as quais são ordens legítimas emitidas pelo detentor do poder diretivo, se enquadrando, como conduta regular na organização do trabalho.

Observe-se, porém, que no mesmo sentido das hipóteses supracitadas, as imposições profissionais devem ser adotadas com bom senso, sempre atentando para o fato que *“certas pessoas pouco motivadas por seu trabalho se sentem assediadas sempre que alguém as adverte na tentativa de as estimular”* (Idem, 2012, p. 35).

Já o *burnout* é definido por Pines e Aronson como *“o estado de esgotamento mental, físico e emocional, produzido pelo envolvimento crônico no trabalho em situações emocionalmente envolventes”* (1988). Também chamado como síndrome do esgotamento emocional, decorre da insatisfação do próprio indivíduo que labora na interação direta com outras pessoas com a sua produtividade laboral, sobretudo por se envolver emocionalmente nos casos que deveria solucionar. Pode ser decorrente das precárias condições de trabalho fornecidas, a exemplo das áreas de

saúde e educação pública no Brasil. Essa prática difere do estresse na medida em que este é “*profundo, mas transitório, e não precisa estar relacionado com o trabalho*” (MARTINS, 2013, 25).

O *acoso psicológico*, por sua vez, é a manifestação na vítima dos resultados do assédio, com “*efeito psicológico nocivo em relação ao assediado*” podendo ainda, do assédio moral, sobrevir sequelas físicas, econômicas e nas relações sociais (Idem, 2013, p.23).

## 2.5 Posicionamento do direito e a legislação pertinente ao assédio moral no trabalho

Com o advento da EC 45/2004, que deu nova redação ao art. 114 da Constituição Federal, a competência para apreciar as ações envolvendo dano moral passou a ser da Justiça do Trabalho, o que deu maior visibilidade a discussão sobre o tema. As causas eram antes discutidas na Justiça Comum, em litígios sobre a responsabilidade civil, o que terminava por mascarar a realidade do assédio moral enquanto uma demanda, também, trabalhista. (MARTINS, 2013, p. 33).

A Constituição Federal de 1988 coibiu qualquer tipo de prática degradante que afronte a dignidade da pessoa humana, sendo este um dos pilares do nosso Estado Democrático de Direito, conforme dispõe do art. 1º, inciso III da Constituição Federal. Nesse mesmo sentido, o art. 5º, inciso III da mesma Constituição assegura que “*ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante*” sendo também incluída a tortura psicológica, que deve ser veementemente combatida pelos órgãos responsáveis e também pelas empresas, por ir de encontro às disposições constitucionais (Idem, 2013, 33).

Nesta vertente, a busca pelo ambiente de trabalho sadio pode ser considerada uma obrigação do empregador, que deve atuar de forma preventiva para evitar o assédio moral dos seus funcionários ou, do contrário, pode responder civilmente pelos atos praticados por seus prepostos, a teor do art. 932, III do Código Civil.



O jurista Dallegrave Neto (2014, p. 139) complementa expondo que:

O art. 5º, inciso X, da CF, que assegura ampla tutela desses valores (honra, intimidade, imagem e vida privada), aplica-se em cheio à prática do assédio moral, sendo também o seu fundamento legal em colação com o art. 1º, inciso III da CF, que assegura proteção a dignidade da pessoa humana.

Em nível nacional, tem-se que a compete privativamente a União legislar sobre matéria trabalhista, a teor do artigo 22, I, da Constituição Federal de 1988, muito embora, em uma análise mais profunda, observa-se que ainda não há uma legislação federal própria para o assédio moral em *lato sensu*. No entanto, inúmeras normas estaduais e municipais já tratam do tema e o conceituam, embora a disciplina legal fique restrita ao âmbito da administração pública.

Há, contudo o projeto de Lei Federal nº 4.593/2009, o qual, em seu artigo 1º, §1º conceitua assédio moral como (CASTRO, 2012, p. 143):

Art. 1º, §1º Entenda-se por assédio moral a reiterada e abusiva sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos ou grupo de empregados, bem como a sua omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.

Além deste, existe o projeto de Lei nº 4.742/2001 que foi aprovado pela Câmara em 2019 e está aguardando apreciação pelo Senado Federal e propõe a inclusão do art. 136-A ao Código Penal, nos seguintes termos:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

Existe, ainda, o Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001, que propõe a tipificação do crime de “coação moral no ambiente de trabalho”, mediante o acréscimo do artigo 203-A ao Código Penal, com a seguinte redação:

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.  
Pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.

Enquanto o Projeto de Lei nº 4.593/2009 volta-se para a alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas, criando a hipótese de rescisão indireta e a respectiva indenização dobrada no caso de prática e coação moral, os dois últimos casos têm como principal referência a tipificação penal da conduta do assédio.

Com efeito, como bem pondera Regina Célia Rufino(2007, p.74), é necessário tipificar o assédio moral *“uma vez que muitos casos são julgados sem a devida sanção, ensejando apenas indenização por parte do ofensor”*, ademais, deve se observar *“uma pena criminal equilibrada e justa”* pode ser uma forma eficaz de desestimular a reincidência.

No âmbito estadual, o Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a regulamentar uma lei específica, que dispõe sobre a proibição da prática de:

Qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade deste ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes degradantes. (Lei Estadual 3.921/2002).

Em Pernambuco, foi aprovada a Lei Estadual 13.314/2007, com redação alterada pelo art. 1º da Lei nº 17.065 de 07/10/2020, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública do Estado

de Pernambuco, vedando a prática no âmbito da administração pública estadual e considerando como assédio:

I - condutas abusivas, repetitivas ou sistemáticas que exponham alguém a situações vexatórias, constrangedoras, humilhantes, por meio de gestos, palavras, comportamentos, entre outros, que expressem rejeição, discriminação, ou que atentem contra a dignidade, integridade física, psicossocial ou contra a autoestima do indivíduo; (Acrescido pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

II - valer-se de posição hierárquica, cargo ou função para constranger, intimidar, restringir, ou agir de qualquer modo abusando da autoridade contra agentes públicos, lhes causando danos de qualquer espécie ou prejudicando o serviço público; e, (Acrescido pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

III - condutas abusivas, de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o aumento da produtividade e engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas de metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos ou psíquicos. (Acrescido pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

Percebe-se, portanto, que apesar de ser um tema tão recorrente na realidade laboral do país, seja no âmbito do serviço público, seja na iniciativa privada, inexistente uma regulamentação efetiva sobre o tema. No âmbito administrativo federal, regido pela Lei nº 8.112 de 1990, o assédio moral ou sexual não está sequer previsto como ilícito disciplinar, deixando a cargo então dos estados regulamentarem seus agentes públicos por meio de leis estaduais. Assim, a conduta caracterizadora do

assédio acaba sendo amoldada em tipos normativos diversos, incorrendo muitas vezes em inobservância de dever funcional.<sup>3</sup>

Já na iniciativa privada, por ausência de uma legislação trabalhista específica, aumenta a necessidade de as empresas implementarem regulamentação interna que previna e reprima condutas definidas como assédio moral e sexual, bem como, tenham setores responsáveis por receber denúncias das vítimas de assédio. Evidencia também o papel do Ministério Público do Trabalho em investigar tais condutas no âmbito laboral. Diante da omissão legislativa, muitos casos são levados a Justiça do Trabalho e terminam por se resolver como indenização por dano moral que tem regulamentação própria.

---

<sup>3</sup> Página da Controladoria-Geral da União <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#d> - Acesso em 04 de nov de 2022.



## 3 A NÃO CONCESSÃO DE TRABALHO COMO JUSTIFICATIVA PARA A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

### 3.1 Conceitos de empregado e empregador e os requisitos da relação empregatícia

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 2º e 3º, elenca os requisitos necessários para a caracterização do empregador e empregado, respectivamente, sendo estes as partes que compõem uma relação de emprego comum. Ressalte-se que a simultaneidade das características ali dispostas, é essencial para a configuração da relação laboral, de modo que, a ausência de um delas descaracterizará o vínculo.

Considera-se empregador, portanto, a teor do art. 2º da CLT “*a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”. Equiparam-se ao conceito de empregador também os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. Maurício Godinho faz uma crítica ao termo “empresa” adotado pela legislação celetista, argumentando que será empregador toda e qualquer “*pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob sua subordinação*” (DELGADO, 2007, p. 391).

Já o empregado, será assim considerado, quando for pessoa física, que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser

de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas (BARROS, 2008, p. 259). O doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 347) pontua, por sua vez, que será considerado empregado *“toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a estes efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”*.

Diante de tais conceitos, pode-se extrair que são requisitos da relação de emprego: ser empregado pessoa física, a não eventualidade, a onerosidade, a pessoalidade e a subordinação.

O trabalho por pessoa física, no entendimento de Delgado (2007, p. 291) é *“A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural)”*. O autor complementa, esclarecendo, que o direito do trabalho tutela os bens jurídicos que importam as pessoas físicas, os quais não podem ser usufruídos por pessoas jurídicas, uma vez que se trata da vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, entre outros, do trabalhador.

Nesse diapasão, seria impossível considerar uma pessoa jurídica figurando como empregado, uma vez que haveria a desconstituição da natureza jurídica da relação ora tratada. Isto é, afirma Maria Helena Diniz (2007, p. 229), que *“pessoa jurídica é a unidade de pessoas naturais ou de patrimônios, que visa a consecução de certos fins, reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos e obrigações”*. Porém, eventual prejuízo causado a uma pessoa jurídica, por exemplo, apenas atinge a *“personalidade”* em um campo abstrato, porquanto composta, sobretudo, de patrimônios, enquanto que ao empregado são resguardados diversos direitos visando a garantia do seu estado físico propriamente dito.

Quanto à não eventualidade, diversas teorias que surgiram para conceituá-la, tais como a *teoria da descontinuidade*, *teoria do evento*, *teoria dos fins do empreendimento* e *teoria da fixação jurídica*. A doutrina e jurisprudência dominantes entendem que a primeira teoria (descontinuidade) seria incompatível com a CLT, enquanto que as três subse-

quentes teorias “*seriam ajustadas ao espírito do texto celetista*” (DELGADO, 2007, p. 294/295).

Renato Saraiva assevera que prevaleceu no âmbito jurídico a “Teoria dos Fins do Empreendimento”, considerando o trabalho não eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado geralmente se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa (SARAIVA, 2006, p.38).

Há que se destacar, porém, que a principal ideia implantada nesta relação jurídica é a de permanência do labor, de forma que, ainda que a prestação de serviços pelo indivíduo se dê de forma descontínua, mas necessariamente se enquadre na atividade permanente da empresa, este será considerado empregado (CAIRO JÚNIOR, 2008, p. 198).

Neste sentido, pontua Alice Monteiro de Barros (2008, p. 261):

O pressuposto da não-eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não-eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador. Observe-se que o legislador não se utilizou do termo “continuidade”. Logo, mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não-eventual. Basta para isso que seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador. É o que ocorre com os professores que comparecem aos estabelecimentos de ensino para ministrarem determinada disciplina durante dois ou três dias na semana. O pressuposto da não-eventualidade diverge da exclusividade, a qual é dispensável no Direito do Trabalho (grifo do autor).

Já a onerosidade, é essencial à relação empregatícia, pois esta apenas será assim caracterizada quando houver uma contraprestação, uma vez que é uma relação de fundo essencialmente econômico. O contrato de trabalho, logo, é bilateral, sintagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes. (DELGADO, 2007, p. 298). Em um plano objetivo, complementa o autor, (2007, p. 299) que a onerosidade se manifesta pelo

pagamento de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do acordo firmado.

Dessa forma, o salário é requisito essencial para a formação de uma relação empregatícia, havendo a descaracterização quando a prestação de serviços for a título gratuito, configurando tão somente uma relação de trabalho, como por exemplo, o trabalho voluntário (SARAI-VA, 2006, p. 39). Este pode ser conceituado como “*a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho. Poderá ser pago em dinheiro ou in natura (alimentação, habitação, etc.)*” (BARROS, 2008, p. 261).

A pessoalidade, por sua vez, se vincula ao caráter *intuitu personae* das atividades desempenhadas pelo empregado, de forma que este não pode se fazer substituir intermitentemente por outrem na relação empregatícia (ALMEIDA, 2009, p. 22). Alice Monteiro de Barros (2008, p. 259), no entanto, nos esclarece que a substituição com a aquiescência do empregador e ocorrendo em caráter esporádico poderá ocorrer, sem, contudo, operar o rompimento do contrato de trabalho e a descaracterização da relação jurídica. Ressalte-se que as obrigações *intuitu personae* extinguem-se com a morte do contratado e, por consequência, a morte do empregado extingue o contrato de trabalho.

Em contraponto, observa Delgado (2007, p. 293) que:

A pessoalidade é elemento que apenas incide sobre a figura do empregado. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigorante no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador. Em consequência, pode ocorrer, na relação empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato – desde que no pólo empresarial -, mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado.

Essa diretriz encontra-se firmada no disposto no art. 10 da CLT, segundo o qual, “*qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados*”, como também no que



expõe o art. 448 da mesma Consolidação, regulando que “*A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalhos dos respectivos empregados*”.

Para Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 303), dentre todos os elementos da relação empregatícia, a subordinação é a que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal. Sob um prisma subjetivo, a subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Todavia, é importante ressaltar que o empregado não está submetido a simples subordinação técnica, pois este pode ser até mais qualificado tecnicamente que o empregador, como tampouco é uma simples subordinação econômica, pois o empregado pode ser detentor de um patrimônio infinitamente maior que o seu empregador, o que não descaracteriza a subordinação jurídica (BARROS, 2008, p. 263).

Essa característica é formada pelo empregado em relação ao empregador, sendo imposta pelo direito. Conceitua-se, assim, como o poder investido ao empregador pelo direito, para que este dirija, oriente, fiscalize e, se for o caso, puna o seu empregado. Para Cairo Júnior (2008, p. 199), a subordinação ocorre quando a tarefa executada pelo empregado é comandada e dirigida constantemente pelo empregador, e não apenas quando se obtém o resultado, devendo haver, sobretudo, o cumprimento de ordens, tanto gerais quanto específicas, diretas ou indiretas, como também, quando a repreensão por eventuais faltas cometidas. Para Delgado (2008, p. 302), subordinação “*consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços*” (grifos do autor).

Nesse cenário, faz-se importante ressaltar que por ser o empregador o detentor do poder de mando sobre o empregado é mais comum que a prática de assédio parta do nível superior para o inferior. Isso ocorre porque diante hierarquia organizacional que se estabelece dentro das empresas, se forma uma disparidade entre os sujeitos da rela-

ção, o que favorece a prática do assédio, incorrendo em um desequilíbrio de poder, que tanto pode ser originário da posição hierárquica, como por fatores como conhecimento, experiência, rede de amizades, alianças no ambiente de trabalho, ou dependência emocional (SOBOLL, GOSDAL, 2008, p.29).

Alguns dados levantados por Marie-France Hirigoyen revelam a realidade supracitada, pois, em um estudo de caso realizado com 186 pessoas, a autora constatou que (2012, p. 111):

- em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia;
- em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefias e colegas;
- em 12% dos casos, o assédio vem de um subordinado.

### 3.2 As obrigações do empregador perante os seus empregados

Conforme dispõe o art. 2º da CLT, o empregador é aquele que “*assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*”. Assim, a legislação trabalhista elenca quais são os deveres do empregador para com os seus empregados dentro da relação laboral, de forma que o seu descumprimento poderá ensejar a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Para o presente trabalho, vamos nos ater à primeira e à última obrigação patronal prevista na legislação, por serem as de maior relevância para o estudo abordado.

Com efeito, a primeira hipótese elencada, diz respeito ao princípio da alteridade, consubstanciado no artigo supracitado, que determina que os riscos da atividade econômica sejam de responsabilidade única e exclusiva do empregador, desincumbindo o empregado de qualquer ingerência sobre a atividade comercial do seu patrão. Logo, independente da empresa auferir lucros ou prejuízos, as parcelas salariais serão devidas ao obreiro (SARAIVA, 2006, p. 40). Há na doutrina, porém, uma divergência quanto à extensão dos riscos que o empregador deve

assumir, porquanto o dispositivo legal apenas se refere aos da atividade econômica.

Para Octavio Bueno Magano(1986, p.50), porém, a assunção se estende até aquelas instituições com finalidade não lucrativa,*in verbis*:

No conceito de empregador não é essencial a ideia de assunção de riscos, porque nele se compreendem tanto os entes que se dedicam ao exercício de atividade econômicas quanto os que deixam de o fazer, dedicando-se, ao revés, a atividades não lucrativas, como é o caso das instituições de beneficência e das associações recreativas

A regra da assunção dos riscos, portanto, não permite que haja a distribuição aos empregados de eventuais perdas ou prejuízos que podem advir da atuação econômica do empregador, bem como, veda os descontos salariais, observadas as exceções legais, o que cria uma “intangibilidade à contraprestação recebida pelo empregador” (DELGADO, 2007, p. 396). Quanto ao tema, leciona André Luiz Paes de Almeida (2009, p. 21):

O risco da atividade econômica jamais poderá ser transferido ao empregado, motivo pelo qual se faz absolutamente impossível o empregador se esquivar de obrigações trabalhistas para com os empregados, justificando tal ato como possível inadimplência de clientes, dentre outros fatores que acarretam prejuízos ao empregador, como até mesmo sua falência.

Frise-se, porém, que o princípio da alteridade é próprio do ordenamento jurídico atual, uma vez que anteriormente à Constituição Federal de 1988, havia a chamada “atenuação do risco empresarial” pautada, por exemplo, nos termos do art. 503 da CLT:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos emprega-

dos da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos

A mitigação da responsabilidade objetiva da empregadora pelos riscos da atividade econômica, contudo, não foi recepcionada pela nova Constituição, uma vez que o seu art. 7º, inciso VI, garante a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo e, ainda, com a participação ativa do Sindicato. Na mesma linha de raciocínio, pode haver a redução da jornada laboral dos trabalhadores, mediante acordo com o Sindicato, em caso de conjuntura econômica adversa, tendo sido preservada a disposição da Lei 4.923 de 1965, porém, não em sua totalidade, já que o art. 2º, §2º da referida lei, destoa do art. 7º da Constituição Federal supracitado (DELGADO, 2007, p. 396). Em síntese, expõe o autor (2007, p. 397):

Tais diretrizes constitucionais deixam claro ser inválido eventual dispositivo de lei que intente elidir direito trabalhista criado por fonte autônoma ou heterônoma, ao fundamento de ser o empregador dotado de incapacidade econômica, transitória ou contínua, em vista de prejuízos comprovados em sua dinâmica operativa. Esse tipo de atenuação legal do risco do empregador, ou tipo similares, encontram desde 1988, limites insuplantáveis na Constituição.

Em paralelo, coexiste a obrigação do empregador em dirigir a prestação dos serviços ao empregado, que se baseia no poder diretivo que lhe é atribuído. Para Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 225), o poder de direção é *“a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”*. Embora o autor pontue como mera faculdade, a concessão de trabalho ao trabalhador e os parâmetros para o desen-

volvimento das atividades correlatas, se revela como uma obrigação, inserida pela própria legislação trabalhista.

Tal poder se reporta tanto a organização da estrutura interna da empresa, até mesmo no que concerne ao processo de trabalho adotado, como também, a rotina de recomendações para a prestação dos serviços (DELGADO, 2007, p. 633). Luiza Riva Sanseverino(1976, p. 207) segue na mesma linha de conceituação, ao dispor que *“o exercício do poder diretivo do empregador dá destinação correta as energias do trabalho [...] que o prestador é obrigado a colocar e a conservar à disposição da empresa da qual depende”*.

A natureza jurídica do poder diretivo pode ser interpretada por duas vertentes, a primeira como um direito potestativo, ou seja, aquele que declinado sobre uma declaração unilateral de vontade, tendo o empregador autonomia para determiná-la, modificá-la ou extingui-la, ficando a outra parte obrigada a aceitar os termos da relação jurídica estabelecida, caso queria permanecer nesta. Já a segunda vertente atribui natureza jurídica de direito-função, que nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento(2009, p. 213) consiste *“na imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular do direito passa a ter obrigações”*, estando essa teoria em consonância com a função social do contrato. Sendo poder diretivo decorrente do próprio contrato de trabalho, o empregador deve exercê-lo nos limites ali impostos, seja pela própria boa-fé - interna - ou pelas legislações e norma coletivas pertinentes - externa - (BARROS, 2008, p. 579).

As funções diretivas se classificam em três, quais sejam, decisões executivas, de instrução e de controle. A primeira se relaciona com a organização do trabalho, se expressando por meio de atos apenas constitutivos e não condicionados aos trabalhadores. A segunda, por sua vez, são as ordens e recomendações propriamente ditas, emanadas diretamente ao obreiro. Por fim, a função de controle se pauta em uma faculdade do detentor da direção dos serviços, que pode ou não fiscalizar as atividades dos empregados (Idem, 2008, p. 581). Para Maurício Godinho

Delgado(2007, p. 636), o poder fiscalizatório “*seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno*”.

Em resumo, o empregador tem como obrigação na coordenação empresarial assumir os riscos da atividade econômica e dirigir a prestação dos serviços aos seus empregados, estando abarcado pelo poder diretivo que lhe é inerente. No entanto, deve observar os limites impostos pela lei e pelos bons costumes, de forma a não invadir a liberdade e dignidade básica da pessoa do trabalhador.

### 3.3 As hipóteses de justa causa para a rescisão indireta do contrato de trabalho

O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho elenca as hipóteses que constituem a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, isto é, quando a ruptura do vínculo empregatício se dar por ato culposo do empregador, resultando no que o direito do trabalho denomina de rescisão indireta (DELGADO, 2007, p. 1212). Essa foi a solução encontrada pelo legislador, para conceder ao empregado o direito de dissolver os termos do contrato, quando a manutenção deste se revela insuportável (SIMM, 2008, p. 236).

Para a configuração da rescisão indireta, Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 1214/1215), propõe que sejam observados os requisitos objetivos e subjetivos no término do contrato. O primeiro diz respeito à tipicidade da conduta faltosa, ou seja, o enquadramento do ato ilícito do empregador em um dos itens elencados no rol do art. 483 da CLT. Assim, não haverá que se falar em despedida indireta quando a conduta do empregador fugir à previsão da legislação trabalhista. Ressalta, ainda, que deve ser visualizado no caso concreto, a gravidade do ato praticado pelo empregador, ou seja, ainda que este possa ser inserido em uma das disposições do artigo supracitado, a depender do prejuízo que foi

causado ao empregador, o julgador pode não entender que justifique a rescisão indireta.

Por outro lado, o segundo critério se refere à autoria da infração, isto é, que apenas o empregador ou seus prepostos e chefias podem figurar no polo passivo. Expõe que mesmo que não seja o empregador o agente comitente, ainda assim será o responsável em razão do princípio da alteridade, segundo o qual (DELGADO, 2007, 1215):

A ordem justrabalhista não autoriza, regra geral, a transferência do risco do empreendimento e do labor prestado para o próprio obreiro (alteridade): isso significa que motivos poderosos para o reiterado e grave inadimplemento contratual (recessão, mudança política, econômica, etc.), os quais supostamente, poderiam reduzir a culpa do empregador, não tem esse efetivo poder, não sendo bastantes para afastar o tipo jurídico do art. 483, “d”, da CLT por exemplo.

O referido contexto pode ocorrer quando o empregador não cumpre com o seu dever de manter o ambiente laboral livre de humilhações, ofensas ou competições destrutivas, seja por sua própria conduta ou pelo ato omissivo quanto à fiscalização e combate das ações dos demais membros da empresa (SILVA, 2011, p. 40). Nessa hipótese, não restará alternativa ao empregado que não buscar a tutela jurisdicional para legitimar a rescisão por sua própria iniciativa, mas com a percepção de todas as verbas trabalhistas que lhe são devidas.

A alínea “a” do artigo em epígrafe propõe que poderá o empregado considerar rescindido o contrato quando forem exigidos serviços: superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. No que se refere ao primeiro critério elencado, há de se ressaltar que tanto pode se tratar da força física, como também intelectual dos trabalhadores, em que pese não ser essa tese pacificada na vasta doutrina trabalhista. Alice Monteiro de Barros, por exemplo, se filia ao ponto de vista que tanto quando forem exigidos serviços “*que*

*demande a utilização de força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo ou 25 quilos para trabalho ocasional (art. 390 e parágrafo único, como também § 5º do art. 405 da CLT), sem a utilização de aparelhos mecânicos”* como também, acima das forças intelectuais ou mentais do empregado, restará configurado o ato ilícito do empregador (BARROS, 2008, p. 902).

Já as atividades superiores à força moral do empregado, tanto pode se enquadrar no item anteriormente comentado como também do “*contrário aos bons costumes*”, sendo estes considerados como as regras de conduta imposta pela família, sociedade e pelos seus princípios éticos ou até religiosos. Quanto aos serviços defesos por lei, serão assim considerados quando o patrão exigir do seu empregado qualquer ato ilícito, à exemplo de vender um produto sem nota fiscal (Idem, 2008, p. 903). E, por último, os alheios ao contrato serão os serviços que estão além do que foi acordado entre as partes, a qualquer tempo do liame empregatício.

Em seguida, a alínea “b” do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho coloca o rigor excessivo por parte do empregador ou qualquer superior hierárquico como justificativa para a rescisão indireta. Incorre nesse caso, o empregado que é tratado com severidade quanto à prática dos seus serviços, de forma afetar a sua dignidade, o que por certo extrapola o próprio poder disciplinar do empregador, punindo o empregado de forma desproporcional. (Idem, 2008, p. 903). A doutrinadora entende, ainda, que a invasão da intimidade do trabalhador também se enquadra na referida hipótese, adotando os seguintes argumentos:

Não é o fato de o empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do trabalhador. Logo, procede o pedido de rescisão indireta do contrato e o pagamento de indenização por dano moral, quando comprovado, por exemplo, que a empregada, em estado



de gravidez, foi proibida de ir ao banheiro pelo gerente do estabelecimento reclamado.

Outra hipótese elencada pela legislação trabalhista é a de exposição do empregado a perigo manifesto de mal considerável, porém, apenas aqueles considerados anormais no contexto do labor praticado (CARRION, 1999, p. 390). Com isso, não se tratam das situações de risco que são inerentes da própria atividade laboral, aquelas rotineiras e que não se pode evitar, mas sim, aos perigos que se têm condições de minimizar ou até excluir, mas que por ato (comissivo ou omissivo) do empregador, se torna presente no exercício empresarial, a exemplo de deixar de fornecer os Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores e não cumprir com as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde do Trabalhador (DELGADO, 2007, p. 1220). Alice Monteiro de Barros (2008, p. 906) complementa colocando que *“a falta se configura porque o empregador violou o dever de zelar pela saúde e pela integridade física de seus dependentes”*.

Em seguida, tem-se a hipótese de descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, o que abrange toda e qualquer disposição imposta pela lei, pelo contrato de trabalho ou pela norma coletiva, de forma que todo método impositivo que crie uma obrigação entre as partes poderá figurar no presente caso como justificativa para rescisão indireta, se houver a inadimplência do empregador quanto ao cumprimento de suas obrigações. A omissão pode ser relativa ao salário, à função, ao horário, quanto ao local de trabalho e até com relação ao recolhimento do FGTS do empregado (BARROS, 2008, p. 906).

Daremos no momento próprio especial atenção a este motivo ensejador, dada a sua estreita conexão com o tema aqui estudado.

A alínea “e” do art. 483 da CLT, por sua vez, propõe como situação ensejadora da despedida indireta, praticar o empregador ou seus prepostos ato lesivo à honra e boa fama do empregado ou pessoas da sua família. Trata-se dos casos em que os agentes previstos no dispositivo legal praticam atos de calúnia, injúria ou difamação contra os sujeitos

passivos ali dispostos, não tendo o legislador imposto uma limitação da conduta ilícita apenas ao ambiente corporativo, de modo que esta pode ocorrer até fora da empresa (DELGADO, 2007, p. 1222). Por outro lado, Alice Monteiro de Barros (2008, p. 910) entende que a ofensa moral à imagem do obreiro não precisa necessariamente coincidir com o tipo penal, embora seja isso que ocorra na maioria das vezes. Concluiu doutrinadora, ainda, que *“a lesão à boa fama configura-se por atitudes capazes de sujeitar o empregado ao desprezo e outrem ou ao ridículo, ofendendo-lhe à dignidade”* (2008, p. 911).

O item seguinte complementa o supracitado, à medida que se refere às ofensas físicas praticadas pelos prepostos do empregador, havendo nesse caso, porém, a excludente da legítima defesa. Nesse caso, o legislador apenas se reporta a ofensa física e não ao tipo penal da lesão corporal (Idem, 2008, p. 910). No tocante a legítima defesa *“própria ou de outrem”*, Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 1222) entende como *“a utilização de meios moderados de revide, em contexto de ofensa ou agressão atual ou iminente, elide a falta empresarial”*. Nesse contexto, a rescisão indireta restará descaracterizada, por haver justo motivo para o cometimento do ato pelo empregador.

Por fim, a Consolidação das Leis do Trabalho contempla a hipótese de redução do trabalho do empregado, quando este for por peça ou por tarefa, de forma a afetar significativamente a remuneração do trabalhador. São, portanto, atingidos nessa conduta ilícita, os empregados que percebem salário variável, estendendo-se a qualquer espécie de salário pago por unidade de obra, inclusive os com resultado do trabalho (BARROS, 2007, p. 911).

Deve-se atentar, aqui, para o fato de que para os empregados comissionistas, a redução do percentual das suas comissões se situa na hipótese da alínea “d” do art. 483 da CLT e, da mesma forma, a redução nominal do salário do trabalhador.

Nesses termos, pontua Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 1222/1223):

A redução nominal do salário obreiro, se não autorizada por negociação coletiva (art. 7º, VI, CF/88), ou não se tratando de salário condição (como se passa na reversão, por exemplo), é tida como grave infração do empregador, enquadrável, porém, no tipo legal do art. 483, “d”, da CLT. O tipo jurídico do art. 483, “g”, ora examinado, é diferente, uma vez que consiste na diminuição salarial efetiva, embora indireta, em virtude da prévia redução do trabalho encomendado ao obreiro que labore por peça ou por tarefa.

São essas, portanto, as hipóteses previstas na CLT para que o empregado busque a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, caso em que, se confirmada, perceberá todas as verbas trabalhistas que lhe são inerentes, como se tivesse sido dispensado sem justa causa. Há, no entanto, que ser buscada pela via judicial, por meio de ação trabalhista proposta pelo próprio empregado, sendo este um instrumento comum à pretensão rescisória indireta, que deve anteceder, ou, ao menos ser interposta paralelamente a saída do obreiro da empresa, guardadas as exceções em que o empregado apenas tem condições de fazê-la tempos depois (DELGADO, 2007, p. 1225).

### 3.4 A não oferta de trabalho como hipótese de descumprimento das obrigações contratuais do empregador

No âmbito das obrigações contratuais do empregador para com o seu empregado, se insere a de propiciar trabalho, uma vez que aquele incumbe determinar de que forma o trabalhador irá desempenhar as suas funções e cobrá-lo pelo cumprimento das atividades imputadas (BARROS, 2008, p. 908). Se, de um lado, o empregado deve prestar os seus serviços de forma correta, comprometida e pontual, por outro, *é obrigação do empregador, conceder o trabalho ao empregado*. Nesse contexto, não é razoável ou lógico considerar regular um contrato de inação, em que o empregado é mantido na ter demandado o seu trabalho e sem qualquer justificativa para tanto. Em não havendo a oferta de

trabalho, ainda que haja o pagamento de salários, restará configurada falta grave pelo empregador, apta a ensejar a rescisão do contrato de trabalho.

Quanto ao tema, expõe Alice Monteiro de Barros (2008, p. 906):

São várias as hipótese de descumprimento de obrigação contratual, entre as quais, podem ser citadas, a título de ilustração, a mora salarial, a recusa do empregador em propiciar trabalho, a mudança de função com prejuízo para o empregado, sem amparo da lei, e a transferência do empregado, sem prova da necessidade de serviço em outro lugar.

Nesse sentido, tem sido o posicionamento da jurisprudência, conforme se observa do seguinte julgado:

EMENTA: RECURSO DO AUTOR. CONTRATO DE INAÇÃO. DANO MORAL. OCORRÊNCIA. A empresa que transforma o contrato de atividade em contrato de inação, quebra o caráter sinalagmático do pacto laborativo, e por consequência, descumpre a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho - fonte de dignidade do empregado -, resultando em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral. <sup>1</sup>

Esse compromisso pode ser interpretado pela ótica do *pacta sunt servanda*, isto é, a força obrigatória que o acordo firma entre os pactuantes, de forma que os termos do contrato devem ser estritamente cumpridos ou, do contrário, a parte que foi omissa poderá ter que indenizar a prejudicada. A vontade contratual das partes, porém, é limitada pelo ordenamento jurídico pátrio, o qual estabelece certos direcionamentos entre a subordinação do empregado e o poder diretivo do empregador

---

<sup>1</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 6ª Região. Recurso Ordinário nº 88300212009506 PE 0088300-21.2009.5.06.0004, Relator: Dione Nunes Furtado da Silva. Segunda Turma. Data de Publicação: 16/11/2010.

(MANUS, 2014, p. 245). Na seara trabalhista, tanto a lei como as normas coletivas podem impor termos ao ajuste contratual, esclarecendo à doutrinadora Vólia Bonfim Cassar que (2011, p. 1169/1170):

Ao admitir o empregado o patrão assume o compromisso de cumprir as obrigações decorrentes de lei, do contrato, de norma coletiva, regulamento interno, ou qualquer outra norma. O descumprimento destas obrigações pode acarretar a justa causa do empregador – art. 483, c, da CLT [...] A principal obrigação do empregador é dar trabalho e pagar pontualmente o salário. Logo, o descumprimento destas obrigações não necessita reiteração.

Pode-se ainda fazer uma análise do descumprimento do empregador quanto as suas responsabilidades contratuais, pelo viés da teoria das obrigações, analisando de antemão a classificação em obrigação de dar, de fazer e de não fazer. A primeira hipótese ocorre quando *“a prestação do obrigado é essencial à constituição ou transferência do direito real sobre a coisa móvel ou imóvel”*(DINIZ, 2007, p. 70), isto é, quando tem por objeto a transferência do domínio ou de outro direito real, com a tradição da coisa com finalidade de lhe imputar um novo direito. Por outro lado, a obrigação de fazer pode ser definida *“como o vínculo jurídico que obriga o devedor a prestar um ato positivo, material ou imaterial, seu ou de terceiro, em benefício do credor ou terceira pessoa”*. Já a obrigação de não fazer, consiste na *“obrigação na qual o devedor assume, em benefício do credor ou terceiro, o compromisso de não praticar determinado ato, o qual poderia praticar sem embaraço caso não se houvesse obrigado a dele se abster.”*, pautando-se em uma conduta negativa e de abstenção (SILVA, 1999).

No âmbito do direito do trabalho, o pacto envolve uma obrigação de fazer específica, sendo esta a que recai sobre coisa certa e determinada (DINIZ, 2007, p. 70). Assim, sopesando o contrato de trabalho, o empregador se compromete a conceder ao seu empregado todas as garantias que foram ali pactuadas, tais como a concessão de trabalho nos limites do ajuste contratual. Portanto, se houver um desvirtuamento do

contrato firmado, como é o caso da não oferta de trabalho, por meio de uma conduta de assédio moral, o empregador incorrerá em evidente hipótese de descumprimento das suas obrigações, porquanto nesta há o dever jurídico de prestar (SILVA, 1999).

Observe-se, ademais, que a aludida obrigação se pauta, sobretudo, no fundamento constitucional do valor social do trabalho, vislumbrado no inciso IV, do art. 1º da Constituição Federal da República de 1988, uma vez que o labor se porta como um direito pessoal do trabalhador, de forma a lhe dignificar perante a sociedade. Nesse sentido, a concessão de atividades laborais ao empregado se revela como um dever e não simples faculdade do empregador, consubstanciada no papel social que toda empresa deve desempenhar.

Como bem pontuado pelo jurista Dallegrave Neto (2014, p. 141), compete ao empregador manter o ambiente laboral decoroso e hígido, observando o instituto da boa-fé objetiva que é inerente às relações contratuais, bem como, cumprir com dos deveres paralelos a este, como a *“proteção ao patrimônio físico, psíquico e emocional do empregado”*. A conduta do assédio pela prática do isolamento, sem a concessão de atividades laborais ao trabalhador, termina por constituir o descumprimento da obrigação contratual, atingindo a honra e boa fama do empregado que *“fica autorizado a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com esteio no art. 483, alíneas “d” e “e”, da CLT”*.

Na mesma linha de interpretação, Zeno Simm (2008, p. 235) entende que a ruptura do pacto se dá por causa da quebra do *contrato psicológico*, isto é, quando se torna impossível a continuação do vínculo laboral por inexistem condições psicológicas para tanto, seja pela má situação de trabalho ou pelo rompimento da confiança frente a organização empresarial. É que a prática do assédio pode se agravar a tal ponto, que o ambiente de trabalho se torne insuportável para o prestador dos serviços e, não tendo o trabalhador como resistir, apenas lhe resta encerrar com o contrato.

A situação denunciada ocorre porque ao ser estabelecida uma relação jurídica entre empregador e empregado, ambos assumem direitos e deveres, os quais são decorrentes da lei, do contrato e das demais fontes normativas previstas. O “*dar trabalho*” é um desses encargos assumidos pelo empregador, que não se funda apenas no desenvolvimento lógico do liame empregatício, mas também, nos princípios da boa-fé e do direito ao trabalho, de forma que a não observância desses fundamentos assegurados ao indivíduo “*atingiria ainda a sua honra e dignidade pessoais e profissionais, sendo esta omissão do empregador, por sinal, uma das formas tradicionais e mais conhecidas de manifestação do acoso psíquico*” (Idem, 2008, p. 237).

O doutrinador Délio Maranhão, por sua vez, acrescenta que (2000, p. 260):

O empregador tem, ainda, a obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. São obrigações que decorrem do princípio geral de execução de boa-fé do contrato.

Para Ramos e Galia (2013, p. 146), o empregador tem como obrigação principal o pagamento pontual dos salários, mas também, a oferta de trabalho ao empregado, proporcionando a este todas as condições para o regular cumprimento das suas atividades, ou seja, os meios adequados para tanto. Os autores, porém, fazem uma ressalva para o fato de que o descumprimento contratual apenas restará configurado quando a não oferta de trabalho se der com uma conotação maliciosa, restringindo o acesso do empregado ao trabalho ou reduzindo sua produção de forma reiterada, de forma que a concessão de uma folga ao trabalhador, não significa que o empregador faltou com o seu dever.

Dessa forma, a partir do momento que o responsável pela direção da prestação dos serviços deixa de fazê-lo, estará se omitindo de

forma direta quanto ao cumprimento das suas obrigações contratuais perante o empregado, uma vez que *“tem o dever de dar-lhe trabalho em condições tais que não restem afrontados seu direito à vida e à higidez física e psíquica nem a sua dignidade pessoal e profissional”* (SIMM, 2008, p. 237). A omissão, muitas vezes, torna impossível a continuidade do contrato, tanto pelo ambiente desagradável que se cria para o funcionário, com o seu isolamento pela falta de trabalho, como também pela ausência da boa-fé do empregador.

Sendo vislumbrada a prática do assédio moral nos moldes supracitados, pode o empregado litigar na justiça do trabalho pelo seu direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, denunciando as práticas perversas, podendo ainda pedir a condenação do empregador a uma indenização por dano moral.

Com efeito, a jurisprudência pertinente ao tema tem se posicionado da seguinte forma:

EMENTA: DANOS MORAIS – RESCISÃO INDIRETA. Exsurge dos autos a prática de assédio moral pela reclamada, que deixou a obreira sem nenhuma ocupação laboral, colocando-a para observar o trabalho dos demais atendentes, sem qualquer atribuição ou tarefa específica, sujeitando-a a ócio humilhante, depreciação pública e à degradação de sua dignidade como pessoa. Portanto, é plenamente justificável o motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho e deferimento das verbas rescisórias pertinentes, bem como da indenização por danos morais. <sup>2</sup>

---

2 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso Ordinário nº 0000460-48.2011.5.18.0010. Relator: Júlio César Cardoso de Brito, Primeira Turma. , Data de Julgamento: 24/08/2011, Data de Publicação: 29/08/2011, p. 138.





## 4 O ÓCIO HUMILHANTE

### 4.1 A importância do trabalho na sociedade

Na sociedade contemporânea, tem-se o trabalho como um meio de dignificação social, a forma pela qual o homem pode retirar o seu sustento e interagir com o meio ao qual é parte integrante, com a ampliação da sua rede de diálogo e difusão de ideias na comunidade. É o local onde o indivíduo pode ser reconhecido e valorizado pelas atividades desempenhadas, de modo que, o labor se porta como a fonte de subsistência do homem, tanto em uma perspectiva financeira, como em uma perspectiva moral, que se traduz da expressão “*somos aquilo que fazemos*”. Nesse sentido, Tolfo e Piccinini (2007) esclarecem que o trabalho “é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade.”.

Por uma concepção Marxista, o trabalho vem como forma de interação entre o homem e a natureza, pois havia a necessidade de adaptar-se a esta e, apenas por meio do trabalho, poderia haver a transformação do ambiente em que se vivia (MARX, 1993). Nessa mesma linha, Wanderley Codo (1997, p. 26) define que o trabalho “é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”. É que o trabalho em sua plenitude proporciona prazer e dá sentido ao indivíduo, de maneira que, ocorrendo a interrupção do “*circuito de significados*”, imputaria ao trabalhador uma situação de sofrimento, que pode comprometer a sua saúde mental (TOLFO, PICCININI, 2007).

Os estudiosos Hackman e Lawler (1971) classificaram o trabalho em cinco “*dimensões essenciais*”, são elas:

- Variedade da Tarefa: consiste na abrangência de atividades que possibilita a utilização de competências e talentos diversos do trabalhador, havendo uma identidade entre trabalhador e função;
- Identidade da Tarefa: o quanto é exigido que os trabalhadores realizem atividades completas, isto é, um trabalho “*não-alienante*”, aquele que o empregado pode identificar todo o processo produtivo, com a certeza de que possuem um início em um fim lógico. Dessa forma, pode contribuir com o “*ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência*”, criando o senso de responsabilidade para com a execução das tarefas imputadas (TOLFO, PICCININI, 2007).
- Significância da Tarefa: representa a forma que o resultado do trabalho desenvolvido interfere na vida ou no trabalho de outras pessoas, tanto na própria organização, como no ambiente exterior.
- Autonomia: o quanto um trabalho fornece “*liberdade, independência e privacidade*”, de forma que o trabalhador possa organizar a execução das suas atividades e saber de forma pontual como irá desenvolver os procedimentos que serão empregados para a sua concretização.
- Feedback: é o retorno que o trabalhador tem acerca do seu desempenho, de maneira tal, que possa corrigir os erros e melhorar sua atuação na empresa.

Ao final da identificação, Hackman e Lawler (1971) estipularam que o ápice da motivação do trabalhador somente é alcançado quando o trabalho apresenta uma pontuação máxima em todas as dimensões apresentadas. Dessa forma, quando a relação do trabalhador com as cinco dimensões essenciais é positiva, pode-se considerar que o traba-

lho desenvolvido é motivador (PEDROSO, et al, 2010). Nesse contexto, Hackman e Oldham (1974) propuseram posteriormente um escore denominado “*Potencial Motivador do Trabalho*”, que mede a qualidade da satisfação do empregado e “*indica o grau até o qual o trabalho é considerado Significativo, fomenta a Responsabilidade e promove o Conhecimento dos Resultados*” (DAVIS; NEWSTROM, 2004, p. 154).

Seguindo a ideia de Hackman e Oldham, Morin (1996) considerou o trabalho como inserido em uma estrutura afetiva que engloba três componentes: o significado, que se refere às representações que o sujeito tem de suas funções e o valor que lhe atribui; a orientação, que pressupõe a inclinação para o trabalho, o objetivo almejado com a atividade desempenhada e qual direcionamento será adotado para alcançá-lo; e, por fim, a coerência, que diz respeito à harmonia ou o equilíbrio que o trabalhador espera do seu trabalho (TOLFO, PICCININI, 2007).

Todos esses estudos demonstram a preocupação da sociedade com a questão da qualidade de vida no trabalho, a qual deve ser priorizada pelos empregadores, tendo em vista o anseio da humanização do ambiente de trabalho e da atribuição de responsabilidade social à empresa, que deve buscar atender as necessidades e aspirações do indivíduo, para ter deste sua produtividade máxima. Para Chiavenato (1999) a qualidade de vida no trabalho aparece como expressão do limite que deve ser atingido pelos sujeitos de uma organização laboral, a fim de satisfazer suas necessidades pessoais através do trabalho (ALVES, 2011).

Com essas considerações, percebemos que o trabalhador deposita no seu trabalho uma série de satisfações pessoais que vão além da questão meramente material, há uma ligação afetiva com o labor desenvolvido, devendo a empresa incentivar o trabalhador no seu processo de evolução, de forma que a sua participação organizacional seja efetiva. Contudo, se a empresa deixa de oferecer condições adequadas para a atuação profissional do empregado, surgem angústias, temores e incertezas, que transmudam o significado do trabalho para o indivíduo e este não mais se reconhece naquele segmento da sua vida (ALVES, 2011).

## 4.2 O ócio e a humilhação

Em contraponto ao contexto do trabalho, temos o ócio, que na mais pura tradução da palavra, significa a “*cessação do trabalho; a folga; o repouso; o espaço de tempo em que se descansa; a falta de ocupação; inação; ociosidade*” (HOUAISS). É, portanto a simples ausência de labor, o espaço de tempo em que se retira a obrigação do trabalhador para com o trabalho.

Nas sociedades antigas, o ócio era sinônimo de liberdade, sendo derivado da palavra grega “*scholé*”, ou seja, escola. É que para os filósofos da época, o desenvolvimento do conhecimento apenas era possível se o sujeito não estivesse aprisionado a obrigação de trabalhar, que era imputada como uma pena aos escravos e desonra aos homens pobres, que apesar de livres, somente podiam sobreviver por meio do exercício braçal. O ócio, então, era proclamado com um “*valor indispensável para a vida livre e feliz, para o exercício da nobre atividade da política, para o cultivo do espírito (pelas letras, artes e ciências), e para o cuidado com o vigor e a beleza do corpo*” (LAFARGUE, 1999, p. 11).

Domenico de Masi, em sua obra, “O ócio criativo” expõe a questão da valorização do ócio em tempos remotos (2000):

Em síntese, o ócio pode ser tido como bom, mas somente se nos colocarmos de acordo com o sentido da palavra. Para os gregos, por exemplo, tinha uma constatação estritamente física, “trabalho” era tudo aquilo que fazia suar, com exceção do esporte. Quem trabalhava, isto é, suava, ou era um escravo ou era um cidadão de segundo classe. As atividades não-físicas (a política, o estudo, a poesia, a filosofia) eram “ociosas”, em suma, expressões mentais, dignas somente dos cidadãos de primeira classe

Para Lafargue, no emblemático “O direito à preguiça”, na sociedade capitalista o trabalho é o causador de toda decomposição intelectual do trabalhador, de toda “*deformação orgânica*”, porquanto é reservado apenas ao proletariado, que, traíndo suas ideologias, se converteu ao dogma do trabalho. É dessa obsessão com o trabalho que nascem as

misérias individuais e sociais, como as longas jornadas exaustivas e forçadas. O autor (1999, p. 64/71) faz uma crítica a lei que limitava a jornada de doze horas de trabalho nas fábricas, expondo que tal fato jamais pode ser considerado uma conquista revolucionária, comparando o “*direito ao trabalho*” a um sistema escravocrata, concluindo o manifesto com a seguinte expressão “*e se as dores do trabalho forçado, se as torturas da fome se abaterem sobre o proletariado em número maior que os gafanhotos da Bíblia, foi porque ele as invocou*”.

De Masi (2000), no entanto, esclarece que estamos atravessando uma passagem de época, com a mudança da atividade física para a intelectual, expondo que ao longo do tempo o homem passa a ativar cada vez mais a utilização da mente do que o corpo. Com isso, a atividade física, tida como desagradável, será ocupada por máquinas, enquanto que ao homem será dada a liberdade de se dedicar apenas ao trabalho intelectual, e aí que se instaura o ócio criativo, aquele momento que é dado ao trabalhador apenas para praticar sua atividade cerebral. Em síntese, declara que:

Enquanto o esforço mental, se for criativo, não só admite como ainda exige amor, atração e dedicação. A pessoa deve sentir-se atraída a realizá-lo, pois só pode ser feito por puro prazer. Nossa tendência natural é eliminar ao máximo o dever físico e incrementar ao máximo o prazer criativo. Tanto é assim que todas as religiões se apressam em explicar que o cansaço físico é um castigo divino do qual é impossível escapar, e todas as leis repetem que é um dever civil.

A ociosidade, portanto, é considerada como um modelo de sociedade perfeita, onde o trabalho físico é o mínimo possível para a sobrevivência humana e é possível se dedicar apenas a atividade intelectual. O problema, então, consiste quando a ociosidade é imputada ao trabalhador com uma conotação de segregação e humilhação, não sendo uma escolha deste se desvincular de suas atividades laborais.

A humilhação se manifesta como “*a ação ou efeito de humilhar-se; submissão, abatimento; rebaixamento moral*”; enquanto que humilhar é “*referir-se com menosprezo a; tratar com desdém*” (HOUAISS). Para Simone Weil (1996), a humilhação representa o mais radical dos sofrimentos do proletariado, dada a sua característica de retirar do cidadão a sua dignidade e moralidade. O indivíduo é rebaixado a tal ponto, que não mais se reconhece como ser humano, sendo tratado como um objeto, uma coisa qualquer.

Christina Lopreato traduz a humilhação como (2005, p. 248):

Um sentimento moral, fruto de uma relação assimétrica de comportamento depreciativo por parte de quem humilha, que fere a autoestima de quem vivencia a experiência dolorosa de se tratado com menosprezo. Humilhar significa depreciar o outro, afirmar a posição inferior e subalterna do outro. A humilhação é um rebaixamento moral que afeta o bem-estar psicológico e físico, atinge o amor próprio e viola aos princípios de respeito e dignidade humana.

A humilhação, então, é instituto que agride a seara moral do humilhado e interfere no seu autoconhecimento enquanto cidadão, por lhe retirar sua honra, que é a forma que o indivíduo encontra para lutar contra o rebaixamento e age no sujeito como um limitador da conduta abusiva, fazendo com que ele não concorde com aquela situação (LOPREATO, 2005, p. 248). Porém, quando nem a honra é capaz de surtir efeito de resistência, devido à condição em que o sujeito se encontra na relação, a humilhação será patente, violando a dignidade do indivíduo.

É o caso do empregado, que figura como sujeito de uma organização hierárquica, ficando aprisionado a sua situação de subordinação e muitas vezes não sabe como agir. Ou seja, ainda que o trabalhador tenha a honra intrínseca e no fundo haja a vontade de lutar contra aquela situação, seu posicionamento na empresa o impede de agir, seja por não ter a quem recorrer, seja pelo temor da perda do emprego.

Fernando Braga da Costa(2004, p. 63), ao fazer seu relato sobre a humilhação social, após conviver dez anos com os garis, varrendo as ruas de São Paulo, a evidenciou como:

A humilhação social apresenta-se como um fenômeno histórico, construído e reconstruído ao longo de muitos séculos, e determinante do cotidiano dos indivíduos de classes pobres. É expressão da desigualdade política indicando exclusão intersubjetiva de uma classe inteira de homens.

O autor entende que a humilhação, em um ambiente laboral, está diretamente ligada à formação do trabalho assalariado, ou seja, aquele alienado e desqualificado, sendo apenas uma versão moderna da servidão. É fundado na ideia de que os mais pobres nasceram para ser servir e, nessa condição, devem se submeter a todo tipo de situação para ter direito a contraprestação. Essa situação, por si só, já caracteriza uma desigualdade social que é o ambiente perfeito para o fomento da humilhação, nesse contexto, defende Costa (2004, p. 42) *“O mundo que não hesita reduzir trabalhadores à condição de operários é já um mundo ancestralmente habituado à desigualdade”*.

O trabalhador humilhado, então, *“é quem tende a não ser percebido como possuidor de bens e capacidades de ofertar [...] O subalterno é detido na figura de quem depende do seu superior, que, por sua vez, fica entretido na ilusão de não depender de ninguém”* (COSTA, 2004, p. 43).

Nesse diapasão, podemos considerar como ócio humilhante, toda a qualquer situação vexatória que seja submetido o empregado, quando colocado em ociosidade de forma imperiosa, ou seja, por ordem do seu superior hierárquico, que tem como única intenção incitar a humilhação do trabalhador, que é levado a um sentimento irreparável de angústia e desvalorização.

### 4.3 O ócio humilhante como espécie de assédio moral

A problemática do ócio, como anteriormente explicitado, consiste na maneira em que este é imputado ao trabalhador como uma condição de humilhação, por meio de uma prática de perseguição e sofrimento, que é seu o isolamento através da não concessão de trabalho. Nessa perspectiva, pode-se dizer que o ócio humilhante configura-se como uma espécie de assédio moral, na medida em que o trabalhador não opta por aquela situação, mas é obrigado pelo seu assediadora ficar exposto perante os demais membros da empresa, em uma situação vexatória.

Através dessa prática ilícita, podem ser vislumbrados os requisitos caracterizadores do assédio moral, tais como, o isolamento do sujeito passivo, que é o único do seu meio laboral a ficar sem qualquer trabalho, bem como, o prolongamento do ato no tempo, porquanto a retirada das atividades se dá de forma permanente e não pontual. Ademais, a vítima fica evidentemente abalada psicologicamente, porquanto lhe é retirada sua condição de valia no âmbito empresarial, que é justamente a sua força de trabalho.

Nesse diapasão, expõe Hirigoyen, que a humilhação é a característica predominante em todas as condutas do assédio moral, em detrimento a outras práticas de sofrimento, tendo a vítima o único desejo de recuperar a sua honra (2012, p. 172). Pela ótica do ócio humilhante, esse predicado é evidente, uma vez que a condição de ociosidade atribuída ao empregado se faz apenas para diminuir e rebaixar a sua autoestima.

O ócio humilhante, então, se concretiza na técnica do isolamento, comportamento este que configura o assédio moral por desestabilizar o sujeito passivo da conduta, na medida em que, são conferidas às vítimas *“funções que a isolam ou deixam-na sem qualquer atividade, exatamente para evitar que mantenha contato com colegas de trabalho e obtenha deles isoladamente a solidariedade ou manifestações de apoio.”* (BARROS, 2008, p. 919).



Com efeito, a jurisprudência recorrente da Justiça do Trabalho, tem reprimido a prática do ócio humilhante, enquadrando-a como conduta de assédio moral. Vejamos:

ASSÉDIO MORAL. SUBMISSÃO A CONDIÇÕES DE ISOLAMENTO E ÓCIO NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral no trabalho consiste na exposição do trabalhador, durante a sua jornada de trabalho, a situações vexatórias, humilhantes, ou qualquer outro meio que cause violência psicológica, de forma sistemática e frequente, acarretando a marginalização do empregado em seu ambiente de trabalho e comprometendo a sua estabilidade emocional, de modo a induzi-lo, muitas vezes, a deixar o emprego. A submissão do trabalhador, de forma repetitiva e por longo período, ao isolamento e ao ócio em local de trabalho totalmente inadequado para o desenvolvimento digno de quaisquer atividades, torna evidente o assédio moral sofrido, não havendo dúvidas acerca da obrigação do empregador em reparar o dano, principalmente porque a violência psicológica atenta contra o conjunto de direitos que compõem a personalidade, notadamente os direitos fundamentais da pessoa humana, interferindo na vida pessoal do empregado assediado, abalando seu equilíbrio emocional e ocasionando, indubitavelmente, graves danos à sua saúde física e mental. Além disso, há que se considerar que o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT), sendo o responsável pela reparação civil, por atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele (art. 932, III, do C.C), porquanto a sua culpa pode configurar até mesmo negligência, que se concretiza pela omissão no controle das atividades desenvolvidas no local de trabalho. Recurso ordinário provido parcialmente.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Recurso Ordinário nº 01539-2006-049-15-00-4, SP 029710/2008, Relator: Lorival Ferreira dos Santos, Data de Publicação: 06/06/2008.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE IMPOSTA. ADESÃO A PDV. Cabe reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de “aquário” pelos colegas, além da alcunha de “javali” (já vali alguma coisa...) atribuída aos componentes da equipe dos “encostados”, mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter adesão ao PDV proposto. Reforça essa idéia, o fato de que, não bastassem as circunstâncias do ócio impositivo, o empregador volta a carga, concedendo licença remunerada indefinidamente, até conseguir o intento demissional. Aflora patente o sentimento de desvalia, sobretudo em se tratando de empregada com mais de vinte anos de casa que sempre ocupou cargo de destaque na empresa. Afinal, o trabalho, afora sua concepção divina, é meio de conferir cidadania e dignidade à pessoa humana, inclusive é fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1º, II, III, IV, CF/88). Sentença mantida.<sup>2</sup>

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. Proclamando o Regional, forte na prova dos autos, que a reclamada -extrapolou seu poder diretivo, agindo com abuso de direito, porque impingiu ao trabalhador a situação vexatória de ganhar sem trabalhar, deixando claro para o obreiro e para todos os seus colegas que seus serviços não eram mais necessários, tanto que houve o rebaixamento de função- e mais, com tal comportamento, ter dado azo aos comentários de que o reclamante passou a ser rotulado de -javali- (aquele que já valeu alguma coisa para a empresa), impõe-se ratificar a condenação por dano moral, eis que incólumes os artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Ademais, o recurso de revista é apelo de natureza extraordinária, é meio de impugnação de sentenças em sentido lato, caracterizado pela finalidade de uniformizar em âmbito nacional o entendimento acerca da lei trabalhista aplicável a hipóteses concretas

<sup>2</sup> \_\_\_\_\_, 15ª Região, Recurso Ordinário nº 01539-2006-049-15-00-4, SP 029710/2008, Relator: Lorival Ferreira dos Santos, Data de Publicação: 06/06/2008.

semelhantes, sempre consideradas de acordo com as premissas fáticas definitivamente postas pela última instância ordinária. Dito de outro modo: é instrumento de aplicação de entendimento padronizado do direito trabalhista ao caso concreto descrito em definitivo pelo Tribunal Regional. Vale dizer: não é meio idôneo para que se revolvam fatos e provas, de modo a fazer prevalecer a compreensão que a parte proponente entenda mais justa acerca desses elementos. Assim, estando a celeuma adstrita ao contexto fático-probatório, inviável a alteração do julgado, nos termos da Súmula de nº 126/TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.<sup>3</sup>

Nos casos concretos, observa-se a prática recorrente de exposição do trabalhador, durante a sua jornada laboral, a situações vexatórias, humilhantes que lhe causam violência psicológica, de forma sistemática e frequente, o que termina ocasionando a exclusão do empregado em seu ambiente de trabalho e comprometendo a sua estabilidade emocional. Essas são formas habituais de se praticar o assédio moral, mas que, na espécie, foram adotadas com a conotação do ócio humilhante.

A conduta de ociosidade imposta tem nítido caráter desumano, pois além de transmitir ao trabalhador a ideia de punição, sem qualquer motivo razoável, o torna alvo de “chacota” dos demais funcionários, perpetrando a situação humilhante. A humilhação, no caso, decorre do ato submeter o empregado a uma condição de “encostado” sem que lhe seja designada qualquer atividade.

O trabalhador, então, sente-se com desvalia profissional, inferiorizado e menosprezado em relação aos demais companheiros, porquanto estes continuam desenvolvendo sua rotina laboral normalmente. A intenção do agente fica clara, que é a de tornar o empregado uma peça descartável ao sistema produtivo, sem interesse ao empregador e que

---

<sup>3</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 80140-78.2003.5.15.0032. Relator Juiz Convocado: Ricardo Alencar Machado. Terceira Turma. Data de Julgamento: 07/02/2007. Data de Publicação: 23/02/2007.

apenas lhe causa prejuízo financeiro, porquanto para o assediador a vítima “*não serve nem para trabalhar*”.

#### 4.4 O ócio humilhante como violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho

A Constituição Federal da República de 1988 institui em seu artigo 1º, os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, dentre os quais figuram a dignidade da pessoa humana (inciso III) e o valor social do trabalho (inciso IV). Sob esses enfoques, portanto, é que devem se pautar as condutas do empregador durante todo o ciclo da relação laboral que estabelecer com o empregado. É que a legislação trabalhista coexiste com tais princípios, evidenciando Alice de Barros Monteiro (2008, p. 190), que o primeiro fundamento do valor do trabalho, é o próprio homem. Frise-se, por oportuno, que a dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção, próprio da seara trabalhista, não se confundem, porquanto aquele se mostra sempre superior.

Percebe-se, dessa forma, que a Carta Magna conferiu ao trabalho humano, a categoria de princípio, ao instituir os referidos fundamentos da República, procurando alcançar os objetivos da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a redução das desigualdades sociais, a erradicação da pobreza e da marginalização social, com a promoção do bem de todos, conforme exposto no art. 3º, incisos I, III e IV, da Constituição Federal de 1988 (ALVARENGA, 2014).

Analisando esses aspectos, pode-se dizer que o desempenho das atividades laborais pelo empregado deve estar em consonância com os referidos princípios e demais aspectos personalíssimos previstos na constituição, de forma que a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana não sejam desvirtuadas quando a direção da prestação de serviços (Idem, 2014). É que a dignidade da pessoa humana tem que ser ressaltada no âmbito dos direitos e deveres típicos das relações tra-

balhistas, principalmente para “evitar o tratamento degradante do trabalhador” (BARROS, 2008, p. 190).

O trabalho digno representa, sobretudo, o exercício pleno dos direitos do empregado, inserindo-se também os direitos da personalidade, uma vez que apenas com dignidade se constitui um cidadão completo e com existência plena. Portanto, o labor deve ser revelar com uma fonte de dignidade e de valorização social do trabalhador, uma vez que o trabalho digno é também um direito da personalidade do trabalhador, pois lhe garante “*bem-estar e o completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social*” (ALVARENGA, 2014).

Para Ramos e Galia (2013, p. 64), os direitos da personalidade “*são também direitos subjetivos não patrimoniais, vinculados a ideia de proteção do homem naquilo que lhe é de mais íntimo, ou seja, seu livre desenvolvimento enquanto ser*”.

Conforme expõe Leda Silva, tais direito foram inseridos pelo legislador no art. 5º, incisos V e X da CF e não fazem parte de um rol taxativo, mas sim exemplificativo, uma vez que “*se trata de uma categoria de direitos cujo objetivo é resguardar a dignidade da pessoa humana. Podemos citar, entre esses direitos de personalidade, os direitos à intimidade, à honra, à vida privada, à imagem, ao nome*”(SILVA, 2007, p. 975).

Assim, faz-se oportuna a transcrição dos ensinamentos do professor Pedro Paulo Teixeira Manus (2014, p. 242):

Todas as pessoas têm direito, para que tenham uma vida digna, ao respeito a sua honra, imagem e intimidade, que são atributos inerentes a sua vida privada, e que garantem a manutenção da sua dignidade. A vida digna é que dá ao cidadão o sentimento de integração social, a satisfação de contribuir para a preservação da harmonia da comunidade em que vive, condição essencial para a vida saudável e feliz.

Dessa forma, uma sociedade que não garante aos empregados os seus direitos fundamentais, tais como o da dignidade da pessoa huma-

na e do valor social do trabalho, está atribuindo a estes indivíduos uma condição “*subalterna na escala social*”, o que evidentemente representa uma afronta às garantias constitucionais. É que apenas pelo trabalho se pode alcançar um patamar mais qualificado na vida social e contribuir para o desenvolvimento da coletividade. Portanto, se o trabalho é vetado ao trabalhador, por meio de uma situação impositiva ao ócio humilhante, lhe estará sendo podado o direito de alcançar tais objetivos (MANUS, 2014, p. 243).

Nesse sentido, é a jurisprudência do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DE PALAVRAS DE BAIXO CALÃO E ÓCIO HUMILHANTE. O direito à indenização por danos moral e material encontra amparo no art. 186, Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CR/88). Porém, há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial e, sem a conjugação desses requisitos, não se há falar em responsabilidade do empregador por qualquer das responsabilidades vindicadas, que, regra geral, são: o dano; o nexo causal, que traduz a causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado; e, regra geral, a culpa do empregador, excetuando-se as hipóteses de prescindibilidade de tal requisito, como por exemplo aquelas previstas nos arts. 927, parágrafo único, e 933 do CC. O Tribunal Regional, ao analisar o conjunto probatório produzido nos autos, concluiu existirem elementos suficientes nos autos a caracterizar o dano moral vindicado: a) a constatação da atitude do gerente do Reclamado, ao utilizar palavras de baixo calão (o que apresenta o claro intuito de humilhação do Reclamante, caracterizando ofensa à sua dignidade e paz interior); b) o Reclamante, ao retornar do afastamento em função do acidente do trabalho, foi obrigado a ficar em casa, submetendo-se ao ócio humilhante. Fixadas tais premissas pelo Tribunal Regional, instância soberana no exame do quadro fático-probatório carreado

aos autos, adotar entendimento em sentido oposto implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível nesta seara recursal de natureza extraordinária, a teor da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido”.<sup>4</sup>

Nesse diapasão, nota-se que o assédio moral viola a dignidade do indivíduo, assim como, desvaloriza o seu trabalho, lhe opondo efeitos devastadores, que se consolidam por meio da humilhação que degrada o empregado, à medida que este é inserido em um ambiente laboral desequilibrado, que a todo tempo lhe corrompe psicologicamente. Com isso, a dignidade da pessoa humana e os demais direitos fundamentais devem agir como limitadores das condutas praticadas para com o empregado, atribuindo-se aqueles o status de “*valores éticos e incorporadores da justiça, com força expansiva e interpretativa*” (PIZZOLATO, 2014).

Portanto, a Constituição Federal, por meio da invocação dos direitos fundamentais ali expostos, tais como a dignidade, a cidadania e o valor social do trabalho, também se faz pertinente para tutelar a relação entre empregado e empregador. Assim, qualquer conduta que tente violar tais direitos do cidadão, como ocorre com o assédio moral, estará menosprezando e violando o próprio teor do texto constitucional. (CASTRO, 2012, p. 96).

#### 4.5 Repercussão do assédio moral na vida do trabalhador

O cenário criado pela conduta do assédio moral, sobretudo pelo ato do isolamento do empregado, acarreta diversas consequências na vida do trabalhador, tanto no âmbito profissional, causando dificuldades de relacionamento no ambiente corporativo, como na seara pessoal da vítima, atingindo muitas vezes as relações interfamiliares (CAL-

---

<sup>4</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 857/2007-143-06-40, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Sexta Turma. Data de Julgamento: 09/09/2009. Data de Publicação: 18/09/2009.

DAS, 2007, p. 74). São consequências devastadoras, porquanto invadem a vida íntima e profissional do empregado, bem como, macula o seu direito a personalidade e integridade físico-psíquica, com influência direta na autoestima e produtividade da vítima. Essa situação leva a *“degradação do ambiente de trabalho e comprometendo, assim, a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial”* (RAMOS, GALIA, 2013, p. 77).

Nesse mesmo sentido, se posiciona Zeno Simm (2008, p. 149), ao relatar que as consequências para a vítima se revelam por uma série de efeitos negativos, que atingem diversos aspectos da sua existência, como a saúde física e psíquica, o trabalho e as relações sociais e familiares.

A principal repercussão, porém, se revela na saúde do empregado, que diante de todo o terror psicológico e opressão sofrida, tende a apresentar sinais de moléstias físicas e psíquicas. Nesse particular, a constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS), define a saúde como sendo *“um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou enfermidade”*.<sup>5</sup> Isto é, a saúde engloba todas as circunstâncias do cotidiano do indivíduo que lhe proporcionam paz de espírito e equilíbrio físico e mental, de forma que qualquer abalo em uma dessas esferas não será saudável.

Marie-France Hirigoyen (2012, p. 159) classifica algumas consequências específicas ao bem-estar do empregado, sejam aquelas que ocorrem de imediato, logo após a agressão sofrida, como também aquelas que apenas se manifestam ao longo do tempo, depois de vários meses de perseguição. Primeiramente, quando o assédio moral é recente, o organismo cria uma espécie de autodefesa, reagindo por meio de perturbações funcionais como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono e

<sup>5</sup> Documento disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>> Acesso em 08 out. 2014



digestivos, enxaquecas e dores musculares, como uma tentativa de se adaptar aquela situação.

Havendo a permanência das condutas vexatórias, a vítima pode evoluir para um quadro de depressão, ocasião em que passa a apresentar apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e desinteresse. Por fim, a autora alerta para o risco de suicídio e também elenca os distúrbios psicossomáticos como consequência do assédio moral, esclarecendo quanto a este que (2012, p. 159/160):

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido.

No mesmo estudo, são rotuladas as consequências do traumatismo, após um longo período de sofrimento da vítima, quando se inicia um estado de desestabilização permanente. É que o assédio moral é destruidor por si só, persistindo mesmo que a conduta de perseguição cesse, deflagrando no assediado um comportamento pós-traumático com sequelas marcantes, que vão desde a sensação de vergonha até distúrbios de personalidade (HIRIGOYEN, 2012, p. 164).

O estresse pós-traumático é uma das consequências visualizadas nas vítimas, uma vez que este se desenvolve a partir de eventos intensos e repetitivos na vida da pessoa, que não sabe como reagir e se vê isolada “*sozinha contra todos*”. Nem mesmo ao dormir a vítima consegue se desconectar do episódio danoso, sendo lembrada pela violência e humilhação através de pesadelos constantes. Sobrevém, ainda, a sensação de desilusão e de derrota, bem como, a reativação da ferida a qualquer mínima situação constrangedora a qual submetam o sujeito oprimido (Idem, 2012, p. 165/169).

Para Márcia Novaes Guedes (2008, p. 108) os danos emocionais causados à vítima interferem também na sua vida familiar e social, acarretando em crises de cunho existencial, econômica e afetiva, terminando por destroçar os laços afetivos que o indivíduo cria ao seu entorno. Além disso, o sujeito se preocupa constantemente com a possibilidade da situação vivenciada vir a reduzir sua renda familiar, o que lhe causa uma grande instabilidade emocional, que associada a um quadro de depressão, afigura para a vítima como uma verdadeira “*liquidação pessoal*”.

É que para Guedes (2008, p. 108):

O trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O ser humano se identifica pelo seu trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da auto-estima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. A crise de relacionamento ocorre tanto na família quanto na esfera social. A relação familiar arruína-se na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família.

Ramos e Galia (2013, p. 78) se posicionam nesse mesmo contexto, ao pontuarem que o trabalho além de ser a fonte de sustento do trabalhador, é a forma que este encontra para se destacar no âmbito familiar e social. Assim, a partir do momento que o trabalho deixar de representar o trabalhador nessas esferas, por se tornar um fardo, sobressairá um sentimento de insatisfação, tornando-se uma pessoa fragilizada, amarga e agressiva, o que leva ao seu isolamento e desestabilização do convívio familiar e social.

Outro fator que é diretamente alcançado com a prática do assédio é o da produtividade do empregado, uma vez que este é reflexo da sua satisfação com o trabalho. Nesse ponto, é essencial que haja a efetiva atuação das organizações do trabalho, por intermédio das chefias e gerência, de forma a manter o ambiente de trabalho saudável, preservan-

do a autoestima, autoimagem e garantia de perspectivas profissionais e pessoais ao empregado ou, do contrário, é bem provável que a produção quantitativa e qualitativa do trabalhador venha a decair significativamente (Idem, 2013, p. 80).

De acordo com a médica Margaria Barreto (2003) 36% dos casos de assédio incorrem em demissão da vítima e em mais 30% dos casos, os trabalhadores são afastados do labor por motivo de doença, o que totaliza 66% do contingente de empregados excluídos do mercado de trabalho, ainda que de forma temporária.

Alice de Barros Monteiro(2008, p. 925/926) aponta os seguintes efeitos com relação à vítima:

Com relação a vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos, que variaram um pouco entre as vítima dependendo do sexo. As mulheres no geral, são sujeitas a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) tem sede de vingança, idéia (sic) e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas

É importante ressaltar que cada indivíduo pode reagir de forma distinta à perseguição do assediador e, portanto, as respectivas consequências se manifestarão em amplitudes diversas para cada pessoa. Algumas variáveis podem influenciar para o resultado da prática vexatória, tais como a personalidade, história de vida, cultura organizacional, relações de dependência com o trabalho, economia e o contexto social ao qual se insere. Dessa forma, é possível que uma vítima saia ileso, sem qualquer seqüela, ainda que sejam raros os casos e, em outro viés, pode o indivíduo alcançar níveis extremos de transtornos psíquicos, levando a atentar contra a própria vida. (CALDAS, 2007, p. 76).

Observa-se, portanto, que a repercussão do assédio moral na vida do empregado, não fica restrita apenas ao local de trabalho, porquanto

a vítima assimila as condutas abusivas de tal forma, que estas terminam afetando a sua saúde física e mental, bem como, passam a interferir no convívio com os familiares e amigos. Eles podem se solidarizar com a dor do assediado e sofrer com a humilhação e angústia sentidas ou podem não compreender a mudança de comportamento do indivíduo, no caso em que o sujeito passivo, por vergonha, não compartilha a realidade vivenciada no trabalho, ocasionando em um distanciamento afetivo deles (MARTINS, 2013, p. 85).



## 5 CONCLUSÃO

O estudo buscou demonstrar, por meio da análise doutrinária e jurisprudencial, a prática do ócio humilhante nas relações laborais, inserindo-a como conduta de assédio moral e hipótese ensejadora da rescisão indireta do contrato de trabalho. Apontou as repercussões danosas à vida e saúde do trabalhador, bem como, o desequilíbrio causado no ambiente de trabalho em razão da conduta ilícita em epígrafe. Evidenciou, ademais, a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e aos direitos da personalidade do trabalhador.

Esse trabalho trouxe à tona, a discussão jurídica acerca da conduta ilícita do assédio moral e o ambiente degradante que se cria com tal prática no âmbito das relações laborais. Essa prática tem como repercussão no ambiente do trabalho a humilhação do indivíduo e lhe retira o meio pelo qual ele se sente valorizado e reconhecido na sociedade, que é o seu trabalho.

Pudemos observar que no mundo do trabalho, contemporaneamente, temos demandas novas cuja regulação se impõe. Em que pese o ordenamento jurídico existente, com maior evidência a Consolidação das Leis do Trabalho, poder ser utilizado de empréstimo para a resolução de tais problemas ele é, por demais, insuficiente.

No passado o arcabouço normativo poderia solucionar conflitos trabalhistas em face da simplificação das relações de trabalho conforme se davam. O poder hierárquico era exercido de forma mais explícita e a disciplina no trabalho, em face de uma menor organização e consciência dos seus direitos por parte dos trabalhadores, podia ser solucionado pelo uso de uma coerção mais explícita.

Na atualidade, com a redemocratização da sociedade brasileira, a criação de novos direitos insertos na Constituição Federal e a ratificação pelo Brasil de diversos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador, as demandas se tornaram mais complexas. O assédio moral é uma dessas. Se em outros tempos a intimidade e a subjetividade do trabalhador eram vistos como um direito menor, irrelevante até, nos tempos hodiernos, com o privilégio de conceitos como dignidade da pessoa humana, e a descoberta de que o ambiente de trabalho também cria sofrimento psíquico, o assédio moral, em seu sentido amplo, tornou-se uma fonte inesgotável de novas demandas judiciais trabalhistas.

Conforme vimos acima, em sua vertente do ócio humilhante também se pode perpetrar a prática do assédio moral. A iniciativa de não dar trabalho ao empregado, além de serum ilícito por si só, quando tem embutido na prática a vontade de humilhar destrói a integridade psíquica do trabalhador. Esta decisão empresarial, seja pela pessoa física que emprega, pelo titular da pessoa jurídica empregadora ou, até mesmo, por meio de seus prepostos, exclui o empregado do convívio de seus iguais e o priva da autoestima vinculada diretamente ao exercício do trabalho que, em nossa sociedade, é o meio privilegiado de obter-se um sustento honesto e digno.

O estudo, portanto, leva a conclusão que o combate a prática do assédio moral é de extrema importância e de responsabilidade de todos os setores sociais, porquanto se revela como ação de proteção aos princípios e valores fundamentais do cidadão, agindo em defesa do texto constitucional. A Justiça do Trabalho, por intermédio das demandas individuais e coletivas, tem um papel fundamental na construção de uma sociedade digna por meio da repressão a tais práticas e a promoção dos valores sociais do trabalho. Este papel sobreleva-se em especial em face da ausência de uma legislação específica sobre o tema. Na lacuna da lei, cumpre a este poder estatal integrar o sistema normativo estabelecendo conceitos e critérios ainda inexistentes na legislação brasileira.

Esperamos, com este trabalho, ter trazido mais luzes a um tema que, apesar de exaustivamente debatido, ainda tem muito a ser esclarecido. Optamos por analisar o tema geral do assédio moral pela ótica do ócio humilhante, mas, sabemos que muitas derivações do mesmo tema geral ainda há de ser feito, podendo-se citar o assédio moral no trabalho com o objetivo de obterem-se outros fins ilícitos, tal como a obtenção de favores sexuais.







## REFERÊNCIAS

### - Livros

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juriá, 2005.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito e Processo do Trabalho**. 3ª ed. revisada e atualizada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2009, v. 09, p. 21.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: suas ocorrências e consequências**. 3. ed. Ceará: Grif Color, 2004, p. 38.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. revista e ampliada. São Paulo: Ltr, 2008.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. Rio de Janeiro: Forense, 1989, p. 29.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. revista ampliada e atualizada. Salvador: JusPODIVM, 2008.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 24ª ed, São Paulo: Saraiva, 1999, p. 390.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2011, 5ªed., p. 1169/1170.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

CODO, Wardeley. **Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer)**. 1997. In A. Tamayo, J. Borges-Andrade & W. Codo (Eds.), **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, p. 21-40.

COSTA, Fernando Braga. **Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social**. São Paulo: Globo, 2004.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. Vol. 2, 3. ed., São Paulo: Pioneira, 2004, p. 154.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: Teoria geral do direito civil**, 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2007, 8v., v1, p 229.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008

HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. **Employee reactions to job characteristics**. *Journal of applied psychology monograph*. East Lansing, v. 55, n. 3, p. 259-286, jun. 1971.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may, 1974.

\_\_\_\_\_. **Development of the job diagnostic survey**. *Journal of applied psychology*. East Lansing, v. 60, n. 2, p. 159-170, apr. 1975

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

\_\_\_\_\_. Marie-France. **Assédio moral: a violência psicológica no cotidiano**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Tradução de J. Teixeira Coelho Netto; Introdução de Marilena Chaui. São Paulo: Hucitec, Unesp, 1999.

LOPREATO, Christina da Silva Roquette. **O respeito se si mesmo: Humilhação e Insubmissão**. In MARSON, Isabel; NAXARA, Márcia. **Sobre a humilhação: sentimentos, gestos, palavras**. Uberlândia: EDUFU, 2005.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Vol. II, 2ª ed, São Paulo: LTr, 1986, p. 50.

MARANHÃO. Délio de Albuquerque. Contrato de Trabalho. Atualizada por João de Lima Teixeira Filho. In SÚSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. VI. 19ª ed. atualizada por Arnaldo L. Sússekink e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000, p. 260.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARX, Karl. **Os manuscritos econômicos e filosóficos: textos filosóficos**. Vol. 22. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1993.

MORIN, E. M. **La quêtêdusensautravail. Le papier a présentêdedans 9e Congrèsinternational de l'Association de Psychologiedutravail de langue française**. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke, 1996, 27 août.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 225.

PINES E ARONSON. **Career Burnout: causes and cures**. New York: Free Press, 1988.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p.74.

SANSEVERINO, Luiza Riva. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1976, p. 207.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 4. ed. São Paulo: Método, 2006, p. 38.

SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008, p. 235-237.

SOBOLL, Andrea; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio Moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

WEIL, Simone. **A condição operária e outros estudos sobre a opressão**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

#### - Revista

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e straining**. Revista LTr. São Paulo, v. 74, n. 02, fevereiro de 2010, p. 167/173.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador**. Revista do Advogado, Ano XXXIII, nº 121, novembro de 2013, p. 242/248.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. **Assédio Moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr, Vol. 68, nº 08, agosto de 2004, p. 922/930.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho**. Revista do Advogado, Ano XXXIII, nº 121, novembro de 2013, p. 137/145.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Poder diretivo do empregador, emprego decente, e direitos da personalidade**. Revista LTr, Vol. 71, nº 08, agosto de 2007, p. 972/977.

SILVA, Luís Antonio Barbosa da. **O Direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, livre de assédio moral**. In: SALVADOR. Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia, Salvador, n.4, p.35-54, 2011.

#### - Internet

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os direitos da personalidade e a obrigação contratual de fornecer trabalho ao empregado. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3915, 21 mar. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/27023>>. Acesso em: 8 out. 2014.

ALVES, Vivian Nunes. **Relação entre Doenças Psicossomáticas e Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/relacao-entre-doencas-psicossomaticas-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/56630/>> Acesso em: 15 de out. 2014.

AZEREDO, Amanda Helena Guedes. **Assédio moral nas relações de emprego: uma leitura do psicoterror a luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_AzeredoAH\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AzeredoAH_1.pdf)> Acesso em: 02 de out. de 2014.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Disponível em: <<http://wbrasiljr.files.wordpress.com/2012/08/o-c3b3cio-criativo-domenico-de-masi.pdf>> Acesso em 15 de out. 2013.

FAVARETTO, Cícero. **A tríplice função do dano moral**. Disponível em: <<http://cicerofavaretto.jusbrasil.com.br/artigos/113638468/a-triplice-funcao-do-dano-moral>> Acesso em 15 de out. de 2014.

PEDROSO, Bruno et al. **Potencial Motivador Do Trabalho: Tradução e adaptação cultural do instrumento de Hackman e Oldham**. Disponível em <<http://producaoonline.org.br/rpo/article/viewfile/533/719>> Acesso em 15 de out. 2014.

PIZZOLATO, Bruna Pinarello. **Direitos fundamentais e Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: O assédio moral no ambiente de trabalho que intervém na orla constitucional**. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7278](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7278)>. Acesso em: 10 de out. de 2014.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível em <[www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc](http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc)> Acesso em: 30 de ago. de 2014.

SILVA, Rosana Ribeiro da. Tutela específica da obrigação (art. 461, CPC). **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 34, 1 ago. 1999. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/886>>. Acesso em: 11 out. 2014.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Piccinini Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>> Acesso em 15 de out. 2014.

#### - Trabalhos acadêmicos.

CALDAS, Laura Cândida Pedrosa. **Assédio moral no trabalho, sofrimento e impactos na família: Estudo com Trabalhadores Atendidos no CEST [Centro Especializado em Saúde do Trabalhador]**. Recife, 209 p. Dissertação (Mestrado) – Psicologia Clínica da Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP, 2007.

PINTO, Renato Marcello de Araújo. **Assédio moral no serviço público: estudo de caso do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Recife, 114 p. Monografia - Curso de Especialização em Planejamento e Gestão Pública da Faculdade de Ciências da Administração de Pernambuco – FCAP, 2009.

#### - Jurisprudências

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 6ª Região. Recurso Ordinário nº 88300212009506 PE 0088300-21.2009.5.06.0004, Relator: Dione Nunes Furtao da Silva. Segunda Turma. Data de Publicação: 16/11/2010. Disponível em: <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17302812/recurso-ordinario-trabalhista-ro-88300212009506-pe-0088300-2120095060004>> Acesso em 16 de out. de 2014

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 15ª Região, Recurso Ordinário nº 02229-2003-092-15-00-6, SP 053171/2005, Relator: Edison dos Santos Pelegrini. Sexta Turma. Data de Julgamento: 18/10/2005. Data de Publicação: 04/11/2005. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pidproc=1051602&pblink=>>> Acesso em 16 de out. de 2014

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 15ª Região, Recurso Ordinário nº 01539-2006-049-15-00-4, SP 029710/2008, Relator: Lorival Ferreira dos Santos, Data de Publicação: 06/06/2008. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18975186/recurso-ordinario-ro-29710-sp-029710-2008>> Acesso em 16 de out. de 2014

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 16ª Região. Recurso Ordinário nº 772200801616005, 00772-2008-016-016-00-5, Relator: José Evandro de Souza. Primeira Turma. Data de Julgamento: 13/04/2011, Data de Publicação: 26/04/2011. Disponível em: <http://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19564286/772200801616005-ma-00772-2008-016-16-00-5/inteiro-teor-19564287>> Acesso em 16 de out. de 2014

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 17ª Região – Recurso Ordinário nº 1142.2001.006.17.00-9. Relator: Juiz José Carlos Rizk – disponível em: <Boletim do TRT-15ª Reg-setembro-2003> Acesso em 16 de out. de 2014

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 18ª Região. Recurso Ordinário nº 0000460-48.2011.5.18.0010. Relator: Júlio César Cardoso de Brito, Primeira Turma. , Data de Julgamento: 24/08/2011, Data de Publicação: 29/08/2011, p. 138. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/47389979/trt-18-26-08-2011-pg-138>> Acesso em 16 de out. de 2014

\_\_\_\_\_.Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 80140-78.2003.5.15.0032. Relator Juiz Convocado: Ricardo Alencar Machado. Terceira Turma. Data de Julgamento: 07/02/2007. Data de Publicação: 23/02/2007. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1919426/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-801407820035150032-80140-7820035150032>> Acesso em 16 de out. de 2014

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 857/2007-143-06-40, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Sexta Turma. Data de Julgamento: 09/09/2009. Data de Publicação: 18/09/2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2085740-48.2007.5.06.0143&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAuAZAAC&dataPublicacao=18/09/2009&localPublicacao=DEJT&query=>> Acesso em 16 de out. de 2014.

Esta obra tem por objetivo o estudo do assédio moral no âmbito das relações de trabalho, fazendo uma abordagem de todas as suas peculiaridades, porém, delimitando o tema à perspectiva do ócio humilhante, ou seja, a hipótese do empregador deixar de conceder trabalho ao seu empregado com a intenção de desestabilizá-lo emocionalmente. Foi ressaltada a repercussão dessa prática vexatória no contrato de trabalho do empregado, com análise dos institutos da rescisão indireta e das obrigações do empregador, bem como, os efeitos da conduta ilícita na vida e saúde do trabalhador. A metodologia utilizada na pesquisa foi um estudo descritivo e exploratório. Os resultados desta pesquisa permitiram o conhecimento mais aprofundado sobre esta prática de perseguição pelo viés do isolamento do empregado, que é deixado sem trabalho e, ademais, de que forma esta conduta fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Nesse diapasão, foi defendida a regulamentação da conduta do assédio moral por uma legislação específica, de forma a coibir a prática do assédio e aplicar uma pena adequada aos agentes que cometem a conduta.